

SKRIPSI

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI
KANTOR PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULAWESI SELATAN,
SULAWESI TENGGARA DAN SULAWESI BARAT**

Disusun dan Diusulkan Oleh

NURWAHDA RAHMAN

Nomor Stambuk : 10561 05033 14



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

PENGAJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI
KANTOR PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULAWESI SELATAN,
SULAWESI TENGGARA DAN SULAWESI BARAT**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Jurusan Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diusulkan Oleh

NURWAHDA RAHMAN

Nomor Stambuk : 10561 05033 14

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

PERSETUJUAN

Judul Proposal Penelitian : Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat

Nama Mahasiswa : Nurwahda Rahman

Nomor Stambuk : 10561 05033 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Samsir Rahim, S.Sos., M.Si



Dr. Hafidz Elfiandyah, S.T., M.Si

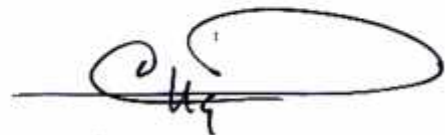
Mengetahui :

Dekan
Fisipol Unismuh Makassar

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



Dr. Hj. Ihyani Malik S. Sos., M.Si



Nasrulhaq S.Sos., MPA

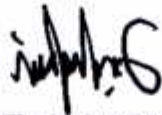
PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 1595/FSP/A.1-VIII/X/39/2018 sebagai saah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Jumat tanggal 5 bulan Oktober tahun 2018.

TIM PENILAI

Ketua,

Sekretaris,



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si



Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si

Penguji:

1. Dr. H. Muhammadiyah, MM (ketua)
2. Dr. H. Samsir Rahim, S.Sos, M.Si
3. Drs. Ruskin Azikin, MM
4. Dr. Hafidz Elfiansyah, S.T., M.Si



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Nurwahda Rahman

Nomor Stambuk : 10561 05033 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya tulis ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 2 September 2018

Yang Menyatakan,



NURWAHDA RAHMAN

ABSTRAK

NURWAHDA RAHMAN. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat* (dibimbing oleh Samsir Rahim dan Hafidz Elfiansyah).

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa baik pengawasan, seberapa baik efektivitas kerja pegawai dan seberapa baik pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Bagian Sekretariat Kota Makassar. Fokus penelitian menggunakan konsep atau teori oleh Sondang P. Siagian yaitu, pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung dan teori Hasibuan yaitu, kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti ialah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penelitian keperpustakaan dan studi ke lapangan yang terdiri dari observasi dan angket/kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai di kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Bagian Sekretariat Kota Makassar belum efektif. Hal tersebut terjadi karena masih banyak pegawai yang terlambat ke kantor dan masih ada pegawai yang kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil uji determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel pengawasan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai sebesar 61,3%, sehingga untuk terwujudnya efektivitas kerja pegawai suatu organisasi secara totalitas dapat dilakukan melalui pelaksanaan pengawasan secara intens dan sistematis serta upaya peningkatan efektivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Pengaruh, Pengawasan, dan Efektivitas Kerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar**”. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan yang harus ditempuh untuk menyelesaikan studi Penulis. Berbagai kendala yang dihadapi penulis dalam penyelesaian tugas akhir ini dijadikan penulis sebagai proses pembelajaran, pengalaman, pendewasaan sekaligus rahmat dari Allah SWT yang mampu mentransformasikan prespektif penulis dalam memaknai sesuatu.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya tercinta yaitu Bapak **Rahman Daru** dan Ibu **Hasriani S** yang telah memberi sumbangsi materi, yang selalu mendoakan saya serta selalu mendorong saya untuk menjadi orang sukses dalam meraih gelar sarjana. orang-orang yang memberikan bantuan secara moral dan material. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak **Dr. Samsir Rahim, S.Sos, M.Si**, selaku pembimbing I dan Bapak **Dr. Hafidz Elfiansyah, S.T., M.Si** selaku pembimbing II, atas waktu dan luangnya yang diberikan disela-sela kesibukannya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan, mulai dari perumusan judul, penyusunan proposal sampai terselesaikannya skripsi ini. Rasa terima kasih juga diberikan kepada pihak-pihak yang turut membantu, serta memberi pengaruh kepada penulis selama ini, yaitu:

1. Bapak Rektor **Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE, MM**, atas kebijaksanaan dan bantuan fasilitas yang di berikan.

2. Ibu **Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrulhaq, S.Sos, MPA**, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar atas segala bimbingan yang telah diberikan selama ini
4. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Ilmu Administrasi yang telah menyumbangkan ilmunya kepada penulis selama mengenyam pendidikan dibangku perkuliahan.
5. Pegawai di kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar khususnya Bagian Sekretariat, terima kasih atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis sehingga penulis bisa melakukan penelitian.
6. Saudara dan sepupu saya yang selalu memberikan saya semangat dan dorongan untuk menjadi orang yang sukses dalam meraih gelar sarjana.
7. Teman saya yaitu, Ratna Dewi, Dwi Febriyanti, Nurul Lutfiah, Hasmita, Irna Sari Dewi, Erni, dan Rahmi yang telah senantiasa membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
8. Teman kelas saya yaitu kelas f yang telah memberikan motivasi atas bantuan dan dukungan yang diberikan kepada penulis. Penulis mengucapkan banyak terima kasih. Hanya Allah SWT, yang menentukan segalanya dan semoga kalian mendapat pahala yang berlimpah ganda di sisi-Nya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, tapi setiap manusia berpotensi melakukan gerak menyempurna. Oleh karena itu, dengan segenap kerendahan hati, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat

diharapkan untuk referensi hidup di masa yang akan datang. Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini diberikan kontribusi yang bermanfaat bagi semua pihak, Dan Semoga Allah SWT memberikan pahala yang berlimpah atas segala kebaikan kita semua. Amin

Makassar, 08 September 2018

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nurwahda Rahman', with a stylized flourish at the end.

Nurwahda Rahman

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENERIMAAN TIM.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
B. Konsep Pengawasan	5
C. Konsep Efektivitas Kerja.....	8
D. Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja	12
E. Kerangka Pikir	14
F. Definisi Operasional	16
G. Hipotesis	18

BAB III METODE PENELITIAN.....	20
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	20
B. Jenis Penelitian	20
C. Variabel Penelitian.....	21
D. Definisi Operasional Variabel	21
E. Populasi dan Sampel.....	22
F. Jenis dan Sumber Data.....	23
G. Teknik Pengumpulan Data	23
H. Instrumen Penelitian	26
I. Teknik Analisis Data	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	29
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	29
B. Uji Valisitas dan Uji Reabilitas	31
C. Analisis Deskriptif.....	36
D. Hasil Penelitian.....	40
E. Uji Hipotesis	51
F. Pembahasan	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

➤ Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X)	32
➤ Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	33
➤ Tabel 4.3 Hasil Uji Reabilitas Variabel Pengawasan	34
➤ Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai	34
➤ Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas Variabel Pengawasan	35
➤ Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai	35
➤ Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	36
➤ Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
➤ Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pend. Terakhir	38
➤ Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
➤ Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	39
➤ Tabel 4.12 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Pengawasan Dengan Indikator Pengawasan Langsung	40
➤ Tabel 4.13 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Pengawasan Dengan Indikator Pengawasan Tidak Langsung	42
➤ Tabel 4.14 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dengan Indikator Kuantitas Kerja	44
➤ Tabel 4.15 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dengan Indikator Kualitas Kerja	45
➤ Tabel 4.16 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dengan Indikator Pemanfaatan Waktu	46
➤ Tabel 4.17 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dengan Indikator Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia	47
➤ Tabel 4.18 <i>Variables Entered/Removed</i>	49
➤ Tabel 4.19 Hasil Regresi Linier Sederhana	50

➤ Tabel 4.20 Hasil Uji t.....	51
➤ Tabel 4.21 Hasil Uji Determinasi	52
➤ Tabel Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	63

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 Kerangka Pikir 15
- Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... 31

DAFTAR LAMPIRAN

➤ Lampiran 1 Tabel Kisi-Kisi Instrumen	62
➤ Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	65
➤ Lampiran 3 Reliabilitas	69
➤ Lampiran 4 Regresi	73
➤ Lampiran 5 Hasil Jawaban Responden Penelitian	74
➤ Lampiran 6 Persentase Jawaban Responden.....	76
➤ Lampiran 7 Dokumentasi.....	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi ialah suatu tempat berkumpulnya orang banyak yang mempunyai tujuan yang sama dengan cara saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam suatu organisasi harus dapat mengelola kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasinya. Agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan efektif, diperlukan orang yang memiliki keterampilan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Menurut Suratman (2014:111) mengemukakan bahwa efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat sejauh mana organisasi mencapai tujuannya. Efektivitas ialah suatu konsep yang luas dan di dalam organisasinya mencakup berbagai faktor, sehingga efektivitas merupakan konsep yang penting dalam teori organisasi, karena dapat memberikan gambaran mengenai sampai mana pencapaian sasaran pada organisasi tersebut.

Adapun upaya yang dapat organisasi lakukan agar dapat meningkatkan dan mempertahankan efektifitas pegawai yaitu dengan adanya pengawasan. Menurut Siagian (1988:169), pengawasan ialah proses mengamati semua kegiatan yang ada di organisasi sehingga dapat dijamin kegiatan yang mereka lakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya. Pegawai sebagai orang yang memikirkan, merencanakan dan melaksanakan sesuatu dalam pembangunan, maka pembangunan itu dituntut adanya tingkat efektifitas yang tinggi.

Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat merupakan perusahaan yang bergerak di kelistrikan, melayani

kebutuhan akan tenaga listrik untuk berbagai lapisan masyarakat Indonesia mulai dari industri hingga rumah tangga. Kantor tersebut memiliki visi yaitu, diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani. Untuk mencapai hal tersebut maka kantor tersebut memerlukan pegawai yang berkualitas serta bekerja secara efektif. Oleh karena itu dibutuhkan pengawasan yang baik untuk dapat mendorong pegawai kerja lebih giat sehingga efektivitas kerja pegawai di sana dapat berjalan lancar serta menghasilkan kerja yang optimal.

Dari hasil pengamatan awal penulis di kantor tersebut terlihat bahwa terdapat suatu masalah yang mengarah pada rendahnya tingkat efektifitas kerja pegawai dibagian sekretariat. Hal tersebut terlihat dari adanya pegawai yang kurang disiplin seperti datang terlambat ke kantor, ada sebagian pegawai yang kurang memanfaatkan waktunya (hanya datang ceklok/absen lalu mereka pergi lagi), dan kurangnya minat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga dapat menghambat pencapaian target kantor tersebut. Untuk meningkatkan hal efektivitas kerja pegawai maka diperlukan pengawasan yang baik sehingga disiplin kerja dalam diri pegawai meningkat.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis bermaksud untuk mengadakan suatu penelitian pada Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar melalui penyusunan proposal dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa baik pengawasan di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat pada Bagian Sekretariat?
2. Seberapa efektif efektivitas kerja pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat pada Bagian Sekretariat?
3. Seberapa efektif pengaruh pengawasan terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat pada Bagian Sekretariat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Seberapa baik pengawasan di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat pada Bagian Sekretariat.
2. Seberapa efektif efektivitas kerja pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat pada Bagian Sekretariat.
3. Untuk mengetahui Seberapa efektif pengaruh pengawasan terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat pada Bagian Sekretariat

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini ada 2 (dua), yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Bermanfaat guna menghasilkan konsep pengembangan ilmu tentang pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bermanfaat bagi peneliti yang ingin mengembangkan penelitian ini untuk menemukan model pendekatan peningkatan efektivitas kerja pegawai yang lebih baik
- b. Bermanfaat bagi para pegawai, khususnya bagi pegawai Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar, sebagai bahan masukan dan referensi untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau yang disingkat MSDM merupakan suatu ilmu yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki setiap individu secara efektif dan efisien sehingga dapat digunakan secara maksimal dalam pencapaian suatu organisasi. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan efektivitas suatu organisasi. Dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, diperlukan pengawasan yang baik karena dengan adanya pengawasan yang baik membuat efektivitas kerja pegawai berjalan lancar dan dapat mendorong mereka rajin mengerjakan pekerjaannya untuk menciptakan hasil kerja yang optimal.

B. Konsep Pengawasan

1. Definisi Pengawasan

Terdapat beberapa ahli yang berpendapat tentang pengawasan antara lain:

- a. Menurut Masry (2004:61) pengawasan yaitu proses mengenai suatu pimpinan yang ingin melihat hasil kerja bawahannya yang berdasarkan rencana, perintah, tujuan dan kebijakan yang ditentukan.
- b. Athoillah (2010:114) berpendapat bahwa pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaannya terealisasi berdasarkan rencana sebelumnya, dan mencapai hasil yang dikehendaki.
- c. Menurut Moekijat (1989:34) mengatakan bahwa pengawasan juga merupakan pedoman dan pengaturan suatu perusahaan, agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan-tujuannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses pengamatan dalam kegiatan organisasi agar kita dalam melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan organisasi berjalan sesuai dengan rencana sebelumnya.

2. Tujuan Pengawasan

Menurut Manullang (2012:173) tujuan utama dari pengawasan yaitu berusaha agar sesuatu yang direncanakan dapat menjadi nyata. Untuk mencapai tujuan tersebut, sehingga pengawasan yang pertama bertujuan untuk terlaksananya pekerjaan berdasarkan instruksi yang dikeluarkan, dan mengetahui apa saja kelemahan serta hal sulit dalam melaksanakan rencana sehingga dengan cepat dapat mengambil tindakan untuk memperbaikinya.

3. Teknik-Teknik Pengawasan

Menurut Siagian (2014:115), proses pengawasan dilaksanakan oleh administrasi dan manajemen dengan menggunakan dua macam teknik yaitu:

a. Pengawasan Langsung

Yang dimaksud dengan pengawasan langsung ialah jika pemimpin organisasi mengerjakan sendiri pengawasannya kepada bawahannya terkait kegiatan yang sedang dikerjakan bawahannya. Pengawasan langsung ini berbentuk:

- 1) Inspeksi langsung. Maksudnya atasan secara langsung melihat bawahannya secara dekat guna mempelajari suatu hal secara lebih lanjut untuk melihat apakah bawahannya melaksanakan pekerjaannya sesuai aturan atau tidak serta untuk menemukan apakah terjadi suatu masalah atau tidak.
- 2) On-the-spot observation, maksudnya atasan mengamati, meneliti, memeriksa, dan mengecek sendiri apa yang dikerjakan oleh bawahannya.

3) On-the-spot report, atasan menerima secara langsung laporan dari pelaksana atau bawahannya.

Dengan adanya pengawasan langsung, jika ada kesalahan dapat diketahui sedini mungkin sehingga perbaikan dilakukan dengan cepat dan juga dapat mempererat hubungan antara atasan dengan bawahan karena disebabkan dengan adanya kontak langsung dari atasan untuk bawahannya.

Akan tetapi, karena banyaknya tugas yang ada pada pimpinan terutama dalam organisasi yang besar, maka pimpinan tidak mungkin setiap hari melakukan pengawasan langsung, sehingga diperlukan pengawasan yang berifat tidak langsung.

b. Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan ini dapat berbentuk tulisan (laporan yang berupa tertulis dari bawahannya) dan lisan (laporan yang secara langsung disampaikan oleh bawahannya) tentang pelaksanaan pekerjaan dan hasil-hasil yang telah dicapai.

Kelemahan dari pengawasan tidak langsung yaitu sering kali bawahan melakukan laporan yang positif saja. Dengan demikian, mereka cenderung hanya melaporkan sesuatu yang diduga dapat menyenangkan pimpinannya.

Padahal pimpinan yang baik, bawahannya akan dituntut agar menyampaikan hal-hal baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif. Jika hanya hal-hal positif yang dilaporkan, pimpinan tidak akan mengetahui keadaan yang sesungguhnya. Akibatnya ialah bahwa dia mungkin akan melakukan tindakan salah dalam pengambilan kesimpulan maupun keputusan.

Selain Siagian adapun beberapa ahli yang berpendapat tentang pengawasan langsung dan tidak langsung antara lain seperti:

- a) Menurut Simbolon (2004:65) mengatakan bahwa pengawasan langsung yaitu jika pimpinan melaksanakan pemeriksaan secara langsung pada tempat pelaksanaan pekerjaan, baik itu sistem inspektif, verifikatif, maupun dengan sistem investigatif. Sedangkan pengawasan tidak langsung ialah jika aparat pimpinan melaksanakan pemeriksaan pelaksanaan pekerjaan melalui laporan-laporan yang masuk padanya.
- b) Menurut Brantas (2009:195) mengatakan pengawasan langsung ialah pengawasan yang dilakukan sendiri secara langsung oleh seorang manajer. Sedangkan pengawasan tidak langsung adalah pengawasan jarak jauh, maksudnya dengan melalui laporan yang diberikan oleh bawahan. Laporan ini dapat berupa lisan atau tulisan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hasil-hasil yang telah dicapai.

C. Konsep Efektivitas Kerja

1. Definisi Efektivitas kerja

Efektivitas adalah berhubungan dengan hasil-hasil yang dicapai. Jadi sesuatu perbuatan dapat dikatakan efektif apabila perbuatan tersebut dapat menimbulkan akibat seperti yang dikehendaki. (Misnawati, 2016:3) efektivitas merupakan hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu yang benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan, (Widjaya,2003:32).

Menurut Suratman (2014:111) mengemukakan bahwa efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat sejauh mana organisasi mencapai tujuannya.

Brantas (2009:193), Emerson berpendapat bahwa efektivitas yaitu pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Robbins (2010:129), efektifitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang.

Etzioni dalam Torang (2012:102) menggambarkan bahwa efektivitas organisasi adalah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan.

Robbins (1994:53) mengemukakan keefektifan didefinisikan sebagai sejauh mana sebuah organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya.

Menurut Hasibuan (2003) menyatakan bahwa efektifitas ialah suatu keadaan yang hasil kerjanya sempurna dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Terdapat beberapa indikator efektifitas kerja yang bertujuan untuk dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan dalam suatu organisasi, yaitu :

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berusaha supaya efektifitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu sikap yang diperlihatkan oleh oleh seorang karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan ketertarikan hasil, dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.

c. Pemanfaatan Waktu

Setiap pegawai harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin. Terutama dengan cara tidak terlambat datang ke kantor dan menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja.

d. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap perusahaan sudah seharusnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektifitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Sehingga pemanfaatan sumber daya manusia akan lebih berpotensi dan mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan demikian, berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa efektifitas itu erat hubungannya dengan pencapaian tujuan, dimana dalam usaha pencapaiannya tersebut dipengaruhi atas beberapa faktor yaitu sumber daya manusia dan sarana, karena dengan pencapaian tujuan didalam sebuah organisasi maka dapat dikatakan organisasi itu telah mencapai efektifitas.

Efektifitas ini penting dalam suatu organisasi karena eksistensi dan pertumbuhan organisasi akan terjamin apabila orang yang bersangkutan melaksanakan tugasnya dengan ketangguhan yang tinggi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Kerja

Menurut Nasution (2000) menyebutkan dalam bukunya bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja seseorang dapat dilihat dalam tiga hal yaitu :

- a. Pengetahuan
- b. Keahlian
- c. Sikap Terhadap Tugas

Pendapat Ellis (2005:62) menyebutkan bahwa yang menjadi efektifitas kerja pegawai dilihat dari spesifik (specific), dapat diukur (measurable), dapat dicapai (attainable), relevan (relevant), dapat dilacak (trackable).

Sedangkan menurut Steers dalam buku “Efektivitas Organisasi” (1980:209) mengemukakan bahwa ada terdapat faktor utama yang dapat mempengaruhi efektifitas yaitu:

a. Ciri Organisasi

Struktur dan teknologi organisasi dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektifitas. Mengenai struktur, ditemukan bahwa meningkatnya produktivitas dan efisiensi sering merupakan hasil dari meningkatnya spesialisasi fungsi, ukuran organisasi, sentralisasi pengambilan keputusan, dan formalisasi. Bukti-bukti ini menunjukkan bahwa para manajer bertanggung jawab mengidentifikasi dengan jelas sasaran-sasaran pokok mereka dan mengenali akibat terhadap sikap dan perilaku individu oleh variasi struktur yang ditunjukkan pada sasaran-sasaran itu. Sedangkan teknologi ialah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi.

b. Ciri Lingkungan

Di samping ciri organisasi, lingkungan luar dan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektifitas.

c. Ciri Pekerja

Faktor pengaruh penting yang ketiga atas efektifitas adalah para pekerja itu sendiri. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi. Kesadaran akan sifat perbedaan pribadi yang terdapat di antara para pekerja sangat penting artinya

karena pekerja yang berbeda memberikan tanggapan dengan cara yang berbeda pula atas usaha-usaha manajemen untuk mencapai usaha yang diarahkan ke tujuan. Dengan mengetahui perbedaan ini para manajemen dapat menyesuaikan rancangan mereka terhadap pengorganisasian dan kepemimpinan atas pekerja dalam pekerjaan, dan dengan demikian meningkatkan kesempatan bekerjasama dan memperbesar dukungan bersama untuk sasaran organisasi.

Dengan memperhatikan unsur-unsur yang mempengaruhi tingkat penilaian efektifitas, maka organisasi dapat terbantu dalam pencapaian tujuannya. Efektifitas berhubungan dengan pencapaian tujuan yang telah dikaitkan dengan kerja manusia atau peningkatan tenaga kerja manusia, pembaharuan hidup dan kultural serta sikap mental mungkin kerja sesuai perluasan upaya untuk meningkatkan umutu kehidupan masyarakat.

Pada dasarnya pribadi yang efektif dalam melakukan pekerjaan secara baik sesuai dengan apa yang hendak dibuat di dalam hidup ini dan mampu mengembangkan kepercayaan yang sehat pada diri sebagai pribadi serta pada kemampuan yang ada pada dirinya. Pribadi yang efektif mampu mengembangkan kekuatan dasar yang wajar serta stabil didalam hidup dan percaya atas kemampuan diri menghadapi serta mengatasi tantangan-tantangan hidup serta sukses.

D. Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja

Pengawasan ialah proses pengendalian tugas-tugas yang dikerjakan, pengendalian tersebut ialah penilaian, penilaian dilakukan agar rencana yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan tugas tersebut sesuai dengan rencana sebelumnya. Menurut Kumorotomo (2001) pengawasan memiliki pengaruh dan tujuan terhadap

efektivitas serta berguna dalam menciptakan keefektifan dan efisiensi dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Fungsi pengawasan memiliki peranan yang sangat penting terhadap tingkat efektifitas kerja pegawai. Karena para pegawai sebagai pemikir, perencana dan pelaksana pembangunan maka dalam pembangunan itu diperlukan tingkat efektifitas yang tinggi. Oleh karena itu diharapkan dengan adanya pengawasan dapat membuat kesalahan dan penyimpangan yang terjadi ditekan sedini mungkin

Penelitian ini didukung pula oleh hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan, di antaranya:

1. Agus Sufianto (2015) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota Di Kota Samarinda.” Hasil penelitian menyimpulkan dengan menggunakan analisis *product moment*, diperoleh hasil r hitungan sebesar 0,549 yang berarti bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang positif dan sedang terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota di Kota Samarinda.
2. Safran Efendi Pasaribu (2017) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidimpuan.” Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidimpuan, yaitu r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel atau $0,989 > 0,288$, artinya dengan adanya pengawasan yang dilakukan atasan maka suatu pekerjaan akan

berjalan dengan lancar dan mencapai prestasi kerja pegawai yang optimal. Kemudian koefisien determinasi (R^2) yaitu $0,9892 = 0,978 (0,978 \times 100\%) = 97,8\%$ artinya efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan, dapat disimpulkan bahwa pengawasan memberi pengaruh terhadap efektivitas kerja.

E. Kerangka Pikir

Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan, melayani kebutuhan akan tenaga listrik untuk berbagai lapisan masyarakat Indonesia mulai dari industri hingga rumah tangga. Kantor tersebut memiliki visi yaitu diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani. Untuk dapat diakui sebagai perusahaan kelas dunia maka pegawai di kantor tersebut memerlukan pengawasan yang baik untuk dapat mendorong pegawai kerja lebih giat sehingga efektivitas kerja pegawai di sana dapat berjalan lancar serta menghasilkan kerja yang optimal.

Pengawasan merupakan hal yang terpenting dalam pekerjaan baik di instansi pemerintah maupun swasta. Indikator pengawasan menggunakan teori yang dikemukakan Siagian (2001:115), meliputi: (1) Pengawasan Langsung; dan (2) Pengawasan Tidak Langsung. Pengawasan dalam penelitian ini adalah pengawasan di Kantor tersebut.

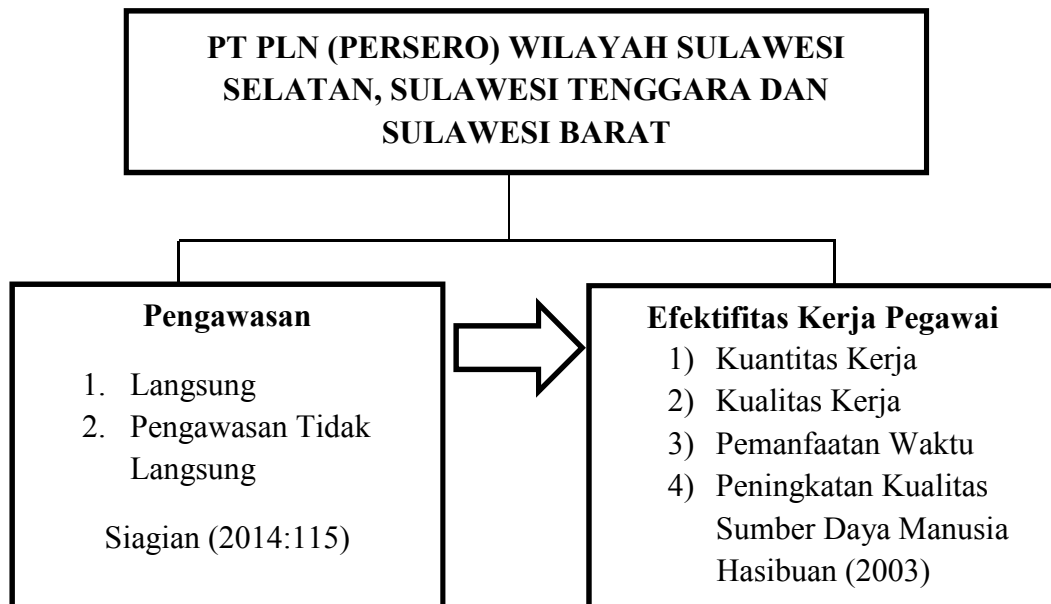
Efektivitas Kerja Pegawai adalah sebuah keberhasilan kerja pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator pengawasan menggunakan teori yang dikemukakan Hasibuan (2003), meliputi:

(1) Kuantitas Kerja; (2) Kualitas Kerja; (3) Pemanfaatan Waktu; (4) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. Efektivitas kerja pegawai dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja di Kantor tersebut.

Pegawai sebagai orang yang memikirkan, merencanakan dan melaksanakan sesuatu dalam pembangunan, sehingga dalam pembangunan itu dituntut adanya tingkat efektifitas yang tinggi. Dengan pengawasan yang baik dapat membuat efektivitas kerja pegawai berjalan lancar dan dapat mendorong mereka rajin mengerjakan pekerjaannya untuk menciptakan hasil kerja yang optimal. Sehingga pengawasan sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja suatu pegawai.

Berdasarkan penjelasan mengenai pengawasan (variabel X) dan efektivitas kerja (variabel Y) pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat, maka dibuatlah sebuah kerangka berpikir penelitian, sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



F. Definisi Operasional

Berdasarkan pokok permasalahan yang akan diajukan, maka penulis membuat penjelasan mengenai variabel-variabel yang diinginkan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Pengawasan (X)

Pengawasan adalah proses pengamatan terhadap pelaksanaan dalam seluruh kegiatan organisasi serta mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan sehingga pekerjaan yang dilakukan tetap berjalan sesuai rencana dan menghindari hal buruk yang akan terjadi dalam kegiatan organisasi. Adapun indikator-indikator pengawasan antara lain:

a. Pengawasan Langsung.

Yang dimaksud dengan pengawasan Langsung ialah apabila pimpinan organisasi secara langsung mengawasi bawahannya terkait mengenai kegiatan yang sedang mereka lakukan. Yang dimaksud dengan pengawasan langsung ialah jika pemimpin organisasi mengerjakan sendiri pengawasannya kepada bawahannya terkait kegiatan yang sedang dikerjakan bawahannya. Pengawasan langsung ini berbentuk:

- 1) Inspeksi langsung. Maksudnya atasan secara langsung melihat bawahannya secara dekat guna mempelajari suatu hal secara lebih lanjut untuk melihat apakah bawahannya melaksanakan pekerjaannya sesuai aturan atau tidak serta untuk menemukan apakah terjadi suatu masalah atau tidak.
- 2) *On-the-spot observation*, maksudnya atasan mengamati, meneliti, memeriksa, dan mengecek sendiri apa yang dikerjakan oleh bawahannya.

- 3) *On-the-spot report*, atasan menerima secara langsung laporan dari pelaksana atau bawahannya.

Dengan adanya pengawasan langsung, jika ada kesalahan dapat diketahui sedini mungkin sehingga perbaikan dilakukan dengan cepat dan juga dapat mempererat hubungan antara atasan dengan bawahan karena disebabkan dengan adanya kontak langsung dari atasan untuk bawahannya.

Akan tetapi, karena banyaknya tugas yang ada pada pimpinan terutama dalam organisasi yang besar, maka pimpinan tidak mungkin setiap hari melakukan pengawasan langsung, sehingga diperlukan pengawasan yang berifat tidak langsung.

b. Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan ini dapat berbentuk tulisan (laporan yang berupa tertulis dari bawahannya) dan lisan (laporan yang secara langsung disampaikan oleh bawahannya) mengenai pelaksanaan pekerjaan dan hasil-hasil yang telah dicapai.

Kelemahan dari pengawasan tidak langsung yaitu sering kali bawahan melakukan laporan yang positif saja. Dengan demikian, mereka cenderung hanya melaporkan sesuatu yang diduga dapat menyenangkan pimpinannya.

2. Efektifitas Kerja Pegawai (Y)

Efektivitas Kerja Pegawai adalah sebuah keberhasilan kerja pegawai dalam suatu organisasi berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat 4 indikator yang dapat mempengaruhi efektifitas kerja pegawai antara lain:

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja ialah sebuah perilaku yang diperlihatkan oleh seorang pegawai mengenai kerapian, ketelitian, dan ketertarikan terkait hasil kerja mereka dengan tidak mengabaikan volume kerja di dalam mengerjakan pekerjaan.

c. Pemanfaatan Waktu

Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin. Terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan organisasi.

d. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Diperlukan untuk dapat mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap perusahaan sudah seharusnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal.

G. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Alternatif (H_a): Ada pengaruh antara pengawasan dengan efektifitas kerja pegawai di PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) Bagian Sekretariat.

2. Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada pengaruh antara pengawasan dengan efektifitas kerja pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) Bagian Sekretariat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian berada di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat Bagian Sekretariat karena peneliti melihat kurangnya pengawasan di lokasi tersebut sehingga mengakibatkan rendahnya efektivitas kerja pegawai. Waktu penelitian yang akan dibutuhkan pada penelitian ini kurang lebih selama 2 bulan.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena peneliti ingin menganalisis pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di lokasi penelitian sekaligus pula guna menguji teori-teori terkait pengawasan dan efektivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini.

Adapun jenis penelitian ini berdasarkan tujuannya termasuk jenis penelitian terapan (*applied research*) karena bertujuan untuk menerapkan, menguji, dan mengevaluasi kemampuan teori-teori terkait pengawasan dan efektivitas kerja guna memecahkan masalah-masalah praktis yang terdapat di kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) Bagian Sekretariat.

Adapun jenis penelitian ini berdasarkan tingkat kealamiah obyek yang diteliti termasuk jenis penelitian survey karena peneliti mendapatkan data dari tempat yang alamiah di kantor tersebut dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai.

C. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini ada 2 (dua), yaitu: variabel Pengawasan yang merupakan variabel independen/ bebas (X) dan variabel Efektivitas Kerja Pegawai yang merupakan variabel dependen/ terikat (Y).

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini, adalah:

1. Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengamatan terhadap pelaksanaan dalam seluruh kegiatan organisasi sehingga pekerjaan yang dilakukan tetap berjalan sesuai rencana dan menghindari hal buruk yang akan terjadi dalam kegiatan organisasi.

Pengawasan memiliki indikator, meliputi:

- a. Pengawasan langsung, yaitu apabila pimpinan organisasi secara langsung mengawasi bawahannya terkait mengenai kegiatan yang sedang mereka lakukan. Pengawasan langsung ini berbentuk inspeksi langsung, on-the-spot observation (observasi tempat), dan on-the-spot report (laporan tempat).
- b. Pengawasan tidak langsung, yaitu pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan yang berupa laporan dari bawahannya. Laporan ini dapat berbentuk tertulis, dan lisan.

2. Efektivitas Kerja Pegawai

Efektivitas Kerja Pegawai adalah sebuah keberhasilan kerja pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh 4 faktor, meliputi:

- a. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.

- b. Kualitas kerja, yaitu perilaku yang diperlihatkan oleh seorang pegawai mengenai kerapian, ketelitian, dan ketertarikan terkait hasil kerja mereka dengan tidak mengabaikan volume kerja dalam mengerjakan pekerjaan.
- c. Pemanfaatan waktu, setiap karyawan harus dapat memanfaatkan waktu seefisien mungkin. Terutama dengan tidak terlambat datang ke kantor dan memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan tugas sebaik-baiknya yang disesuaikan dengan kebijakan organisasi.
- d. Peningkatan kualitas sumber daya manusia, dibutuhkan untuk dapat mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap perusahaan sudah seharusnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektifitas kerja mereka dengan tahapan usaha secara maksimal. Sehingga dalam memanfaatkan sumber daya manusia dapat lebih berpotensi dan keberhasilan mereka dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

E. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari serta menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) di Bagian Sekretariat yang berjumlah sebanyak 34 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampelnya yaitu karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) yang diambil menggunakan metode *sampling jenuh*. Sampling jenuh adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga jumlah sampelnya yaitu 34 pegawai.

F. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer yaitu data yang bersumber dari hasil penelitian di lapangan atau yang berdasarkan hasil jawaban para responden mengenai pengaruh pengawasan terhadap efektifitas kerja pegawai di kantor tersebut yang selanjutnya yang akan diolah dan dianalisis oleh peneliti.

G. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian Pustaka (Library Research)
2. Penelitian Lapangan (Field Work Research)
 - a. Observasi

Observasi yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah observasi nonpartisipan, dimana peneliti tidak terlibat langsung dalam kegiatan sehari-hari pada lokasi penelitian di kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) Bagian Sekretariat. Peneliti hanya mencatat, menganalisis, dan membuat kesimpulan tentang perilaku pegawai di lokasi penelitian tersebut.

Peneliti juga melakukan observasi terstruktur dalam penelitian ini, dimana observasi yang dilakukan dirancang secara sistematis terkait hal yang akan diamati, serta waktu dan tempat melakukan observasi tersebut. Observasi terstruktur dilakukan karena peneliti sudah mengetahui dengan

pasti variabel-variabel yang akan diamati, yaitu variabel pengawasan (X) dan efektivitas kerja pegawai (Y).

b. Angket/Kuesioner

Berdasarkan instrumen penelitian dalam bentuk kisi-kisi instrumen penelitian (terdapat di lampiran) yang dibuat oleh peneliti, maka teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner berupa pertanyaan tertutup akan digunakan dalam penelitian ini guna membantu orang responden di kantor tersebut untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bentuk *checklist*, dimana responden memberi tanda *check* (√) pada tempat yang telah disediakan. Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait pengawasan (variabel X) dan satu kuesioner untuk memperoleh data terkait efektivitas kerja (variabel Y). Kedua kuesioner tersebut peneliti berikan kepada pegawai atau orang responden yang berada di kantor tersebut.

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. *Skala Likert* digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi pegawai atau orang responden di kantor tentang masalah yang menjadi variabel penelitian, yang terdiri atas variabel pengawasan dan efektivitas kerja. Ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5

2. Jawaban Setuju (S) : diberi skor 4
3. Jawaban Ragu-Ragu (RR) : diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/ kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/ konsistensi kuesioner penelitian.

Validitas konstruk (*construct validity*) dan validitas isi (*content validity*) akan dilakukan oleh peneliti untuk menguji apakah konstruk atau karakteristik (variabel laten) dalam penelitian ini, yaitu variabel pengawasan dan efektivitas kerja dapat diukur secara akurat oleh indikator-indikatornya. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 20*. Didasarkan bahwa responden penelitian ini adalah seluruh populasi (sampel jenuh) sebanyak 95 orang responden, maka pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} Product Moment (terlampir). Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya.

Reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency*) akan dilakukan oleh peneliti untuk menguji konsistensi butir-butir yang ada di kuesioner penelitian dengan teknik Belah Dua dari Spearman Brown. Peneliti akan melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software SPS version 24*. Pengujian realibilitas cukup dengan membandingkan r_{alpha} dengan

nilai 0,6. Jika $r_{\alpha} \geq 0,6$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.

H. Instrumen Penelitian

Mempermudah proses penelitian dan pengumpulan data maka peneliti terlebih dahulu membuat instrumen penelitian dalam bentuk kisi-kisi instrumen penelitian (terdapat di lampiran). Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti.

Penelitian ini bermaksud meneliti tentang “Pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) Bagian Sekretariat Kota Makassar”, oleh karena itu ada 2 (dua) instrumen yang akan dibuat dalam penelitian ini, yaitu: (1) Instrumen untuk mengukur variabel pengawasan; dan (2) Instrumen untuk mengukur variabel efektivitas kerja yaitu dengan cara pengumpulan data dan membuat daftar pertanyaan lebih dahulu dan selanjutnya diberikan kepada pegawai di kantor tersebut. Peneliti membuat kisi-kisi instrumen penelitian untuk mempermudah proses penelitian (Lampiran halaman 65)

1. Uji Validitas Instrumen

Instrumen penelitian di uji coba dengan tujuan untuk mengetahui apakah instrumen telah memenuhi persyaratan ditinjau dari segi validitas maupun dari segi reliabilitasnya. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah kata “yang tidak berbeda”

antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Uji validitas dalam penelitian ini akan di uji menggunakan software SPSS versi 24.0.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjukan pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

Reliable artinya terpercaya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. *Instrument* yang *reliable* akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Data yang benar sesuai kenyataannya, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini akan di uji menggunakan software SPSS versi 24.0.

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu:

a. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data dengan menggambarkan data yang sudah terkumpul. Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, median, mean, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase (%).

Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus:

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal

% = Persentase

b. Teknik Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel pengawasan terhadap variabel efektivitas kerja. Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Keterangan rumus:

\hat{Y} = variabel pengawasan

X = variabel efektivitas kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software SPSS version 24.0*. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

- 1) Jika nilai P value (sig) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika nilai P value (sig) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar)

Pada tahun 1914 dibangun pembangkit listrik yang pertama di kota Makassar menggunakan mesin uap yang dikelola oleh suatu lembaga yang disebut Electriciteit Weizen dan berlokasi di Pelabuhan Makassar.

Pada tahun 1961, PLN Pusat membentuk unit PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi Propinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar, dengan dikeluarkannya Surat Edaran PLN Pusat No. 078/PTS/1967 tentang klasifikasi dalam organisasi sebagai cabang. Oleh karena itu, berdasarkan Surat Keputusan Pemimpin PLN Eksploitasi No. 001/L.VI/1968 tanggal 08 Januari 1968 PLN Cabang Luar Kota dibubarkan dan peraturan serta segala sesuatunya diserahkan untuk ditangani oleh PLN Eksploitasi VI.

Pada tanggal 21 Maret 1973 berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang struktur organisasi dan pembagian tugas Perusahaan Umum Listrik Negara, maka PLN Eksploitasi VI berubah menjadi PLN Eksploitasi VIII. Pada tahun 1994 PLN Wilayah VIII diubah statusnya menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah VIII. Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor ketenagalistrikan, PT. PLN (Persero) Wilayah VIII diarahkan menjadi *Strategic Business Unit/Investment Center* dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan

keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No. 01. K/010/DIR/2001 tanggal 08 Januari 2001, PT. PLN (Persero) Wilayah VIII berubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara. Dan pada tahun 2006 berubah menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar).

2. Kondisi Umum PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar)

PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) memiliki daerah kerja yang mencakup tiga wilayah provinsi yaitu Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat dengan luas kawasan sekitar 62.000 km².

Dalam menjalankan fungsinya, PLN Wilayah Sulselrabar bertujuan mengusahakan pembangkitan penyaluran dan pendistribusian tenaga listrik serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi, mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangannya serta menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat.

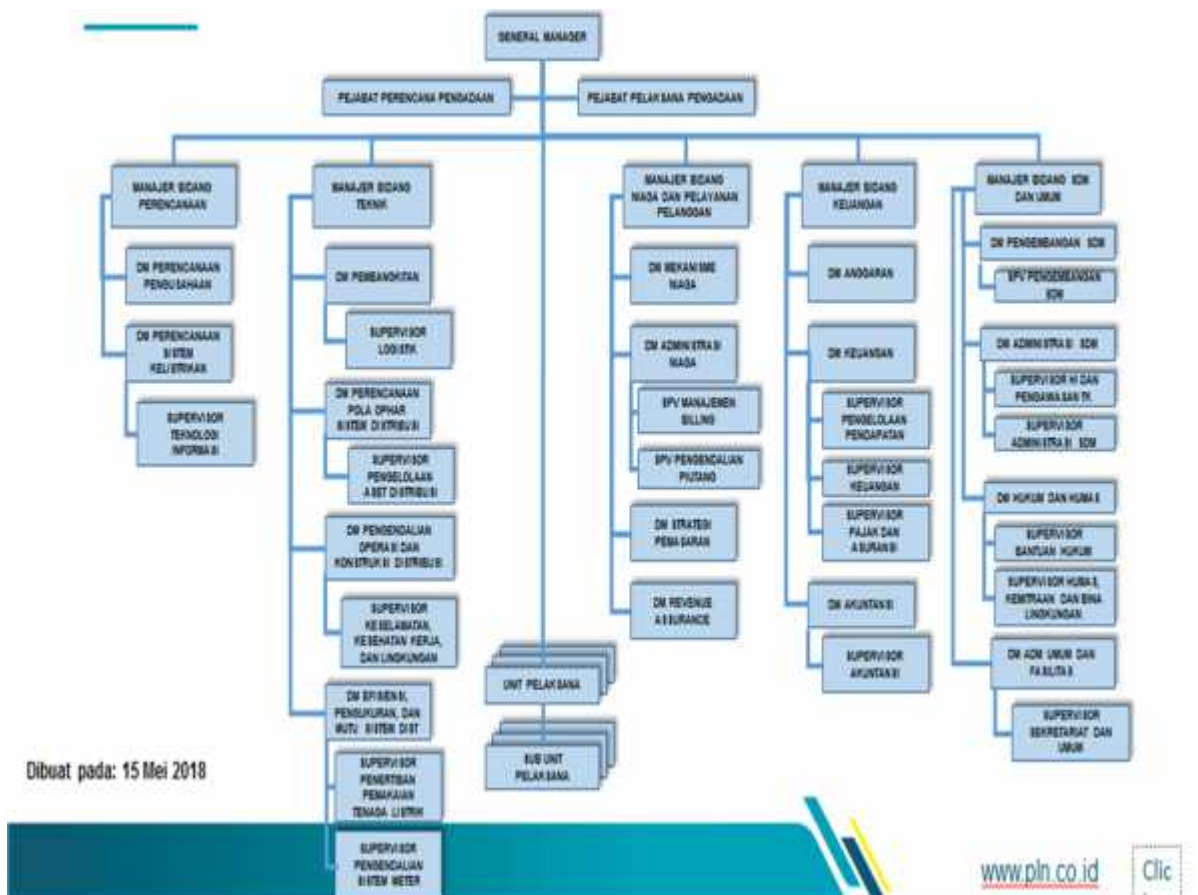
3. Visi dan Misi PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar)

PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) mempunyai visi yaitu Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani. Untuk memperoleh visi tersebut PLN memiliki beberapa misi, antara lain:

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



B. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk melihat persepsi responden penelitian tentang pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan

Sulawesi Barat (Sulselrabar) dan dalam menganalisis datanya menggunakan bantuan *software* SPSS versi 24.0.

1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitasnya menggunakan SPSS 24.0, dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X)

NO.	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1.	0,620	0,339	Valid
2.	0,681	0,339	Valid
3.	0,430	0,339	Valid
4.	0,680	0,339	Valid
5.	0,616	0,339	Valid
6.	0,459	0,339	Valid
7.	0,381	0,339	Valid
8.	0,634	0,339	Valid
9.	0,498	0,339	Valid
10.	0,459	0,339	Valid
11.	0,614	0,339	Valid
12.	0,339	0,339	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (Kuesioner) Dengan SPSS 24.0, 2018

Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

NO.	$\frac{r_{hitung}}{r_{tabel}}$	$\frac{r_{hitung}}{r_{tabel}}$	Validitas
1.	0,357	0,339	Valid
2.	0,346	0,339	Valid
3.	0,493	0,339	Valid
4.	0,342	0,339	Valid
5.	0,491	0,339	Valid
6.	0,463	0,339	Valid
7.	0,388	0,339	Valid
8.	0,387	0,339	Valid
9.	0,650	0,339	Valid
10.	0,407	0,339	Valid
11.	0,382	0,339	Valid
12.	0,461	0,339	Valid
13.	0,445	0,339	Valid
14.	0,416	0,339	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (Kuesioner) Dengan SPSS 24.0, 2018

Pada tabel 4.1 dan 4.2 menggunakan signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 34$ (jumlah kasus - 2), r_{tabel} sebesar 0,339. Tabel 4.1 dan 4.2 menunjukkan bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) > (r_{tabel}), maka 12 pernyataan variabel independen (X) dan 14 pernyataan variabel dependen (Y) dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 24.0. Butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut reliabel.

Jika $r_{alpha} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan

$\frac{r_{alpha}}$	N of Items
0,766	12

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan SPSS 24.0, 2018

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai

$\frac{r_{alpha}}$	N of Items
0,647	14

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan SPSS 24.0, 2018

Tabel 4.3 dan 4.4 menunjukkan terdapat 12 dan 14 butir pernyataan dengan tingkat signifikansi 5%, $r_{alpha} = 0,766$ pada variabel pengawasan dan $r_{alpha} = 0,647$ pada variabel efektivitas kerja pegawai. Ini berarti $r_{alpha} > r_{tabel}$ yaitu 0,339 sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut reliabel dan dapat disebarkan kepada responden sebagai instrumen penelitian ini.

3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data dari masing-masing variabel berdistribusi atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 24.0.

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas Variabel Pengawasan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Total
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.26
	Std. Deviation	5.339
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.094
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Total
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	50.91
	Std. Deviation	5.053
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.085
	Negative	-.131
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.150 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel 4.5 dan 4.6 dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikan 0,200 dan 0,150 lebih besar dari 0,05 yang berarti data terdistribusi normal.

C. Analisis Deskriptif

1. Hasil Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden

dalam penelitian ini. Instrument yang digunakan dalam penelitian yaitu daftar pernyataan (kuesioner). Jumlah pernyataan seluruhnya adalah 26 butir pernyataan, yakni 12 butir pernyataan untuk variabel pengawasan (X) dan 14 butir pernyataan untuk variabel efektivitas kerja pegawai (Y) di kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar).

Berdasarkan kuesioner tersebut diperoleh gambaran umum mengenai karakteristik responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan jabatan.

a. Usia

Tabel 4.7 mengenai usia responden berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner.

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	21-30	16	47,00
2.	31-40	9	26,30
3.	41-50	6	17,50
4.	51-60	3	8,80
Jumlah		34	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (Kuesioner), 2018

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa kategori usia yang paling dominan adalah antara “21-30 tahun” yaitu 47%, dan paling terkecil adalah “51-60 tahun” yaitu 8,8%. Dari data tersebut, dapat dilihat sebagian besar karyawan masih berada dalam usia produktif yang memungkinkan mereka untuk menjalankan suatu pekerjaan dan tanggung yang diembannya.

b. Jenis Kelamin

Tabel 4.8 mengenai jenis kelamin responden berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner.

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	Pria	18	52,90
2.	Wanita	16	47,10
Jumlah		34	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (Kuesioner), 2018

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden yang paling dominan adalah berjenis kelamin “Pria” sebanyak 18 orang atau 52,9%, sedangkan berjenis kelamin “Wanita” sebanyak 16 orang atau 47,1%.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.9 mengenai pendidikan terakhir responden berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner.

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Sma/Sederajat	11	32,40
2.	Diploma	10	29,40
3.	Sarjana	13	38,20
4.	Pascasarjana	0	0
Jumlah		34	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (Kuesioner), 2018

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir yang paling dominan adalah “Sarjana” yaitu 38,20%, “SMA/Sederajat” yaitu 32,40%, dan “Diploma” yaitu 29,40%. Sedangkan yang paling rendah adalah “Pascasarjana” yaitu 0%, hal ini disebabkan karena di sana pegawainya tidak ada yang pendidikan terakhirnya pascasarjana. Sejauh ini pegawai di kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) khususnya pada bagian Sekretariat secara tidak langsung telah menunjukkan kemampuan intelektualnya melalui tingkat pendidikannya. Dalam pekerjaan-pekerjaan yang rumit, kemampuan intelektual ini mempunyai peran yang lebih besar.

d. Lama Bekerja

Tabel 4.10 mengenai lama bekerja responden berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner.

Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	1-9	17	50,00
2.	10-18	9	26,40
3.	19-27	6	17,60
4.	28-36	2	5,80
Jumlah		34	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (Kuesioner), 2018

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki lama bekerja paling dominan adalah “1-9 tahun” sebanyak 17 orang atau 50%. Hal ini disebabkan karena pegawai tersebut telah memiliki komitmen terhadap perusahaan itu sehingga mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan efektivitas kerja.

e. Jabatan

Tabel 4.11 mengenai jabatan responden berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner.

Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Asisstant Analyst Hukum	1	2,90
2.	Assistant Analyst Komunikasi	1	2,90
3.	Assistant Officer Sekretariat	2	5,90
4.	Junior Assistant Officer Pengelolaan Aset	1	2,90
5.	Officer Adm. & Keamanan	1	2,90
6.	Outsourcing	25	73,50
7.	Supervisor Administrasi SDM	1	2,90
8.	Supervisor Hukum	1	2,90
9.	Supervisor Humas & Bina Lingkungan	1	2,90
Jumlah		34	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (Kuesioner), 2018

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa jabatan pegawai yang paling dominan adalah “Outsourcing” yaitu 25 orang atau 73,5%. Sedangkan jabatan yang paling rendah adalah “Asisstant Analyst Hukum”, “Assistant Analyst Komunikasi”, “Junior Assistant Officer Pengelolaan Aset”, “Officer Adm. & Keamanan”, “Supervisor Administrasi SDM”, “Supervisor Hukum”, “Supervisor Humas & Bina Lingkungan” yaitu sebanyak 1 orang atau 2,9%.

D. Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan (X)

Hasil tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.12 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Pengawasan Dengan Indikator Pengawasan Langsung

Pernyataan an Indikator	Frekuensi Pendapat Responden (%)										Total	
	Skor : 1 TS		Skor : 2 KS		Skor : 3 RR		Skor : 4 S		Skor : 5 SS			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	1	2,90	8	23,50	7	20,60	16	47,10	2	5,90	34	100,00
2	1	2,90	8	23,50	6	17,60	16	47,10	3	8,80	34	100,00
3	0	0,00	1	2,90	1	2,90	26	76,50	6	17,60	34	100,00
4	0	0,00	9	26,50	9	26,50	14	41,20	2	5,90	34	100,00
5	1	2,90	4	11,80	3	8,80	23	67,60	3	8,80	34	100,00
6	0	0,00	1	2,90	2	5,90	24	70,60	7	20,60	34	100,00
7	1	2,90	0	0,00	2	5,90	27	79,40	4	11,80	34	100,00
8	0	0,00	1	2,90	2	5,90	28	82,40	3	8,80	34	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (Kuesioner), 2018

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa:

- 1) Pada pernyataan 1 “Pimpinan sering melakukan pengawasan secara langsung kepada bawahan”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 5,9%, “Setuju” yaitu 47,1%, “Ragu-Ragu” yaitu 20,6%, “Kurang Setuju” yaitu 23,5%, dan “Tidak Setuju” yaitu 2,9%.
- 2) Pada pernyataan 2 “Atasan sering meninjau ruang kerja bawahannya”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 8,8%, “Setuju” yaitu 47,1%, “Ragu-Ragu” yaitu 17,6%, “Kurang Setuju” yaitu 23,5%, dan “Tidak Setuju” yaitu 2,9%.
- 3) Pada pernyataan 3 “Pengawasan yang baik jika terjadi penyimpangan/kesalahan maka atasan akan langsung menegur”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 17,6%, “Setuju” yaitu 76,5%, “Ragu-Ragu” yaitu 2,9%, “Kurang Setuju” yaitu 2,9%, dan “Tidak Setuju” yaitu 0,0%.
- 4) Pada pernyataan 4 “Pimpinan sering melakukan observasi langsung di tempat sebelum kegiatan dilaksanakan”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 5,9%, “Setuju” yaitu 41,2%, “Ragu-Ragu” yaitu 26,5%, “Kurang Setuju” yaitu 26,5%, dan “Tidak Setuju” yaitu 0,0%.
- 5) Pada pernyataan 5 “Pimpinan mengoreksi secara langsung bawahannya jika terdapat kesalahan dalam bekerja”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 8,8%, “Setuju” yaitu 67,6%, “Ragu-Ragu” yaitu 8,8%, “Kurang Setuju” yaitu 11,8%, dan “Tidak Setuju” yaitu 2,9%.

- 6) Pada pernyataan 6 “Atasan sering berdiskusi dengan Bapak/Ibu ketika menghadapi pekerjaan yang sangat sulit”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 20,6%, “Setuju” yaitu 70,6%, “Ragu-Ragu” yaitu 5,9%, “Kurang Setuju” yaitu 2,9%, dan “Tidak Setuju” yaitu 0,0%.
- 7) Pada pernyataan 7 “Pimpinan menerima secara langsung laporan pekerjaan dari bawahannya atau pelaksana”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 11,8%, “Setuju” yaitu 79,4%, “Ragu-Ragu” yaitu 5,9%, “Kurang Setuju” yaitu 0,0%, dan “Tidak Setuju” yaitu 2,9%.
- 8) Pada pernyataan 8 “Pimpinan secara langsung memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 8,8%, “Setuju” yaitu 82,4%, “Ragu-Ragu” yaitu 5,9%, “Kurang Setuju” yaitu 2,9%, dan “Tidak Setuju” yaitu 0,0%.

4.13 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Pengawasan Dengan Indikator Pengawasan Tidak Langsung

Pernyataan an Indikator	Frekuensi Pendapat Responden (%)										Total	
	Skor : 1 TS		Skor : 2 KS		Skor : 3 RR		Skor : 4 S		Skor : 5 SS			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
9	1	2,90	1	2,90	3	8,80	26	76,50	3	8,80	34	100,00
10	1	2,90	8	23,50	12	35,30	12	35,30	1	2,90	34	100,00
11	1	2,90	4	11,80	4	11,80	22	64,70	3	8,80	34	100,00
12	1	2,90	14	41,20	6	17,60	12	35,30	1	2,90	34	100,00

- 9) Pada pernyataan 9 “Pimpinan meminta bawahannya melaporkan hasil pekerjaannya secara lisan”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 8,8%, “Setuju” yaitu 76,5%, “Ragu-Ragu” yaitu 8,8%, “Kurang Setuju” yaitu 2,9%, dan “Tidak Setuju” yaitu 2,9%.
- 10) Pada pernyataan 10 “Pimpinan tidak menanggapi laporan hasil pekerjaan bawahannya”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 2,9%, “Setuju” yaitu 35,3%, “Ragu-Ragu” yaitu 35,3%, “Kurang Setuju” yaitu 23,5%, dan “Tidak Setuju” yaitu 2,9%.
- 11) Pada pernyataan 11 “Pimpinan memerintahkan bawahannya untuk membuat laporan secara tertulis”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 8,8%, “Setuju” yaitu 64,7%, “Ragu-Ragu” yaitu 11,8%, “Kurang Setuju” yaitu 11,8%, dan “Tidak Setuju” yaitu 2,9%.
- 12) Pada pernyataan 12 “Bawahan mengerjakan laporan tidak sesuai dengan instruksi yang diberikan”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 2,9%, “Setuju” yaitu 35,3%, “Ragu-Ragu” yaitu 17,6%, “Kurang Setuju” yaitu 41,2%, dan “Tidak Setuju” yaitu 2,9%.

Berdasarkan atas jawaban responden pada variabel pengawasan (X) dengan indikator pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung, jawaban responden yang paling dominan “Setuju” adalah pernyataan nomor 8 pada indikator pengawasan langsung yaitu “Pimpinan secara langsung memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan” dengan 82,4%.

Sedangkan jawaban paling rendah “Tidak Setuju” ada pada indikator pengawasan langsung yaitu pada pernyataan nomor 3 “Pengawasan yang baik jika terjadi penyimpangan/kesalahan maka atasan akan langsung menegur”, pernyataan nomor 4 “Pimpinan sering melakukan observasi langsung di tempat sebelum kegiatan dilaksanakan”, pernyataan nomor 6 yaitu “Atasan sering berdiskusi dengan Bapak/Ibu ketika menghadapi pekerjaan yang sangat sulit” dan pernyataan nomor 8 yaitu “Pimpinan secara langsung memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan” dengan masing-masing 0%.

2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan (X)

Hasil tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.14 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dengan Indikator Kuantitas Kerja

Pernyataan Indikator	Frekuensi Pendapat Responden (%)										Total	
	Skor : 1 TS		Skor : 2 KS		Skor : 3 RR		Skor : 4 S		Skor : 5 SS			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	0	0,00	9	26,50	7	20,60	17	50,00	1	2,90	34	100,00
2	3	8,80	7	20,60	3	8,80	19	55,90	2	5,90	34	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (Kuesioner), 2018

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa:

- 1) Pada pernyataan 1 “Banyaknya yang Bapak/Ibu terima sudah sesuai dengan kemampuan Bapak/Ibu”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 2,9%, “Setuju” yaitu 50,0%,

“Ragu-Ragu” yaitu 20,6%, “Kurang Setuju” yaitu 26,5%, dan “Tidak Setuju” yaitu 0,0%.

- 2) Pada pernyataan 2 “Banyaknya volume pekerjaan Bapak/Ibu menjadi hambatan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 5,9%, “Setuju” yaitu 55,9%, “Ragu-Ragu” yaitu 8,8%, “Kurang Setuju” yaitu 20,6%, dan “Tidak Setuju” yaitu 8,8%.

Tabel 4.15 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dengan Indikator Kualitas Kerja

Pernyataan Indikator	Frekuensi Pendapat Responden (%)										Total	
	Skor : 1 TS		Skor : 2 KS		Skor : 3 RR		Skor : 4 S		Skor : 5 SS			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.	0	0,00	6	17,60	3	8,80	19	55,90	6	17,60	34	100,00
4.	0	0,00	1	2,90	1	2,90	27	79,40	5	14,70	34	100,00
5.	4	11,80	20	58,80	1	2,90	8	23,50	1	2,90	34	100,00

- 3) Pada pernyataan 3 “Kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang Bapak/Ibu terima”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 17,6%, “Setuju” yaitu 55,9%, “Ragu-Ragu” yaitu 8,8%, “Kurang Setuju” yaitu 17,6%, dan “Tidak Setuju” yaitu 0,0%.
- 4) Pada pernyataan 4 “Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat

Setuju” yaitu 14,7%, “Setuju” yaitu 79,4%, “Ragu-Ragu” yaitu 2,9%, “Kurang Setuju” yaitu 2,9%, dan “Tidak Setuju” yaitu 0,0%.

- 5) Pada pernyataan 5 “Bersikap lalai dalam mengerjakan pekerjaan”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 2,9%, “Setuju” yaitu 23,5%, “Ragu-Ragu” yaitu 2,9%, “Kurang Setuju” yaitu 58,8%, dan “Tidak Setuju” yaitu 11,8%.

Tabel 4.16 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dengan Indikator Pemanfaatan Waktu

Pernyataan Indikator	Frekuensi Pendapat Responden (%)										Total	
	Skor : 1 TS		Skor : 2 KS		Skor : 3 RR		Skor : 4 S		Skor : 5 SS			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
6.	2	5,90	8	23,50	5	14,70	18	52,90	1	2,90	34	100,00
7.	0	0,00	3	8,80	7	20,60	22	64,70	2	5,90	34	100,00
8.	0	0,00	4	11,80	6	17,60	21	61,80	3	8,80	34	100,00
9.	0	0,00	2	5,90	8	23,50	20	58,80	4	11,80	34	100,00
10.	0	0,00	3	8,80	4	11,80	23	67,60	4	11,80	34	100,00

- 6) Pada pernyataan 6 “Bapak/Ibu tidak pernah terlambat ke kantor”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 2,9%, “Setuju” yaitu 52,9%, “Ragu-Ragu” yaitu 14,7%, “Kurang Setuju” yaitu 23,5%, dan “Tidak Setuju” yaitu 5,9%.
- 7) Pada pernyataan 7 “Waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 5,9%, “Setuju” yaitu 64,7%, “Ragu-Ragu” yaitu 20,6%, “Kurang Setuju” yaitu 8,8%, dan “Tidak Setuju” yaitu 0,0%.
- 8) Pada pernyataan 8 “Ketepatan waktu merupakan faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan”, menunjukkan bahwa jawaban responden

yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 8,8%, “Setuju” yaitu 61,8%, “Ragu-Ragu” yaitu 17,6%, “Kurang Setuju” yaitu 11,8%, dan “Tidak Setuju” yaitu 0,0%.

- 9) Pada pernyataan 9 “Tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditetapkan”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 11,8%, “Setuju” yaitu 58,8%, “Ragu-Ragu” yaitu 23,5%, “Kurang Setuju” yaitu 5,9%, dan “Tidak Setuju” yaitu 0,0%.
- 10) Pada pernyataan 10 “Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan tepat waktu, Bapak/Ibu memerlukan tambahan waktu”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 11,8%, “Setuju” yaitu 67,6%, “Ragu-Ragu” yaitu 11,8%, “Kurang Setuju” yaitu 8,8%, dan “Tidak Setuju” yaitu 0,0%.

Tabel 4.17 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dengan Indikator Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Pernyataan Indikator	Frekuensi Pendapat Responden (%)										Total	
	Skor : 1 TS		Skor : 2 KS		Skor : 3 RR		Skor : 4 S		Skor : 5 SS			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
11.	0	0,00	3	8,80	4	11,80	27	79,40	0	0,00	34	100,00
12.	1	2,90	4	11,80	5	14,70	19	55,90	5	14,70	34	100,00
13.	0	0,00	1	2,90	1	2,90	22	64,70	10	29,40	34	100,00
14.	0	0,00	1	2,90	2	5,90	17	50,00	14	41,20	34	100,00

- 11) Pada pernyataan 11 “Memiliki kemampuan kerja sesuai bidang”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat

Setuju” yaitu 0,0%, “Setuju” yaitu 79,4%, “Ragu-Ragu” yaitu 11,8%, “Kurang Setuju” yaitu 8,8%, dan “Tidak Setuju” yaitu 0,0%.

12) Pada pernyataan 12 “Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 14,7%, “Setuju” yaitu 55,9%, “Ragu-Ragu” yaitu 14,7%, “Kurang Setuju” yaitu 11,8%, dan “Tidak Setuju” yaitu 2,9%.

13) Pada pernyataan 13 “Bertanggung jawab apabila terjadi kesalahan”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 29,4%, “Setuju” yaitu 64,7%, “Ragu-Ragu” yaitu 2,9%, “Kurang Setuju” yaitu 2,9%, dan “Tidak Setuju” yaitu 0,0%.

14) Pada pernyataan 14 “Memiliki etos kerja dalam mengerjakan pekerjaan”, menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu 41,2%, “Setuju” yaitu 50,0%, “Ragu-Ragu” yaitu 5,9%, “Kurang Setuju” yaitu 2,9%, dan “Tidak Setuju” yaitu 0,0%.

Berdasarkan atas jawaban responden pada variabel efektivitas kerja pegawai (Y) dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, jawaban responden yang paling dominan “Setuju” adalah pernyataan nomor 4 “Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi” yang terdapat dalam indikator kualitas kerja, dan pernyataan nomor 11 yaitu “Memiliki kemampuan kerja sesuai bidang” yang terdapat dalam indikator peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan 79,4%.

Sedangkan jawaban responden paling rendah “Tidak Setuju” terdapat dalam indikator kuantitas kerja terdapat pada pernyataan nomor 1 “Banyaknya volume

pekerjaan yang Bapak/Ibu terima sudah sesuai dengan kemampuan Bapak/Ibu”, dalam indikator kualitas kerja terdapat pada pernyataan nomor 3 “Kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang Bapak/Ibu terima” dan pernyataan nomor 4 “Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi”, dalam indikator pemanfaatan waktu terdapat pada nomor 7 “Waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan”, nomor 8 “Ketepatan waktu merupakan faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan”, nomor 9 “Tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditetapkan” dan pernyataan nomor 10 “Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan tepat waktu, Bapak/Ibu memerlukan tambahan waktu”, dan dalam indikator peningkatan kualitas sumber daya manusia terdapat pada pernyataan nomor 11 “Memiliki kemampuan kerja sesuai bidang”, nomor 13 “Bertanggung jawab apabila terjadi kesalahan”, dan nomor 14 “Memiliki etos kerja dalam mengerjakan pekerjaan” dengan masing-masing 0%.

3. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (X) yaitu pengawasan dan variabel terikat (Y) yaitu efektivitas kerja pegawai maka untuk memperoleh hasil yang akurat, peneliti menggunakan bantuan program *software* SPSS versi 24.0.

Tabel 4.18

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan ^b		Enter

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (Kuesioner), 2018

Tabel 4.18 menjelaskan bahwa pada variabel *entered/removed^b* terlihat bahwa variabel yang dimasukkan (*entered*) adalah pengawasan (X) analisis regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Maka untuk memperoleh nilai dari rumus diatas penulis melihatnya dari tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.19 Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	82.980	4.535		18.296	.000
	Pengawasan	-.741	.104	-.783	-7.123	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (Kuesioner), 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel 4.19 pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 82,980 - 741X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (a) = 82,980. Ini mempunyai arti bahwa variabel pengawasan (X) dianggap konstan maka efektivitas kerja pegawai (Y) sebesar nilai 82,980.
- Koefisien X = -0,741. Variabel pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar -0,741. Ini mempunyai arti bahwa setiap peningkatan 1% pengawasan (X), maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar -0,741.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) bertujuan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen.

Kriteria hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho : $\beta_1 = 0$, artinya bahwa variabel independen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Ha : $\beta_1 \neq 0$, artinya bahwa variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ha ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Nilai t_{hitung} diperoleh dengan menggunakan *software SPSS* versi 24.0 for windows, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Adapun rumus untuk mencari t_{tabel} adalah nilai $t_{tabel} = \frac{\alpha}{2} = \frac{0,05}{2} = 0,025$, dengan derajat bebas (df), maka $df = n - 2 = 34 - 2 = 32$, maka $t_{tabel} = 2,037$.

Tabel 4.20 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	82.980	4.535		18.296	.000
	Pengawasan	-.741	.104	-.783	-7.123	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (Kuesioner), 2018

Tabel 4.20 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai signifikan (0,000) lebih kecil ($<$) dari probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y)”.
- b. Nilai t_{hitung} sebesar -7,123 lebih besar dari $>$ 2,037, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Pengawasan berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja pegawai (Y)”.
- c. Konstanta sebesar 82,980 artinya walaupun variabel bebas bernilai nol maka efektivitas kerja pegawai pada kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat terutama pada bagian Sekretariat tetap sebesar 82,980.

2. Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.21 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.601	3.192
a. Predictors: (Constant), Pengawasan				
b. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (Kuesioner), 2018

Keterangan:

- a. $R = 0,783$ berarti hubungan (*relation*) antara variabel pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai adalah erat

- b. *R square* sebesar 0,613 berarti bahwa pengaruh variabel pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) khususnya pada bagian Sekretariat sebesar 61,3% dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak dianalisis oleh peneliti dalam penelitian ini, seperti kedisiplinan, motivasi, kinerja, penilaian intensif, dan lain-lain.

F. Pembahasan

1. Variabel Pengawasan (X)

a. Pengawasan Langsung

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel pengawasan (X) dengan indikator pengawasan langsung di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) khususnya Bagian Sekretariat peneliti melihat bahwa ada responden yang menjawab kurang setuju pada pernyataan “Atasan sering meninjau ruang kerja bawahannya”, “Pimpinan sering melakukan observasi langsung di tempat sebelum kegiatan dilaksanakan”, dan pada pernyataan “Pimpinan secara langsung memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan”. Menurut teori pengawasan langsung yang dikemukakan Siagian (2014:115) yaitu inspeksi langsung, *on the spot observation*, dan *on the spot report*, jika dikaitkan dengan jawaban dari responden maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak selaras dengan teori dari Siagian (2014:115). Karena dalam teori Siagian (2014:115) atasan seharusnya sering meninjau ruang kerja bawahannya, sering melakukan observasi langsung di tempat sebelum kegiatan

dilaksanakan, dan atasan secara langsung memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan.

b. Pengawasan Tidak Langsung

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel pengawasan (X) dengan indikator tidak langsung di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) khususnya Bagian Sekretariat peneliti melihat bahwa ada responden yang menjawab setuju pada pernyataan “Pimpinan tidak menanggapi laporan hasil pekerjaan bawahannya”, dan pernyataan “Bawahan mengerjakan laporan tidak sesuai dengan instruksi yang diberikan”. Menurut teori pengawasan tidak langsung yang dikemukakan Siagian (2014:115) yaitu laporan berupa lisan dan laporan berupa tulisan jika dikaitkan dengan jawaban dari responden maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak selaras dengan teori dari Siagian (2014:115). Karena dalam teori Siagian (2014:115) seharusnya atasan memerintahkan bawahannya untuk membuat laporan secara tertulis dan bawahan seharusnya membuat laporan sesuai dengan intruksi dari atasannya.

2. Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

a. Kuantitas Kerja

Berdasarkan jawaban responden terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) khususnya Bagian Sekretariat dengan indikator kuantitas kerja, peneliti melihat bahwa ada responden yang menjawab kurang setuju pada pernyataan “Banyaknya volume pekerjaan bapak/ibu menjadi hambatan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya” dan ada responden yang

menjawab setuju pada pernyataan “Banyaknya volume pekerjaan bapak/ibu menjadi hambatan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya”. Menurut teori efektivitas kerja yang dikemukakan Hasibuan (2003) yaitu kuantitas kerja jika dikaitkan dengan jawaban dari responden maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak selaras dengan teori dari Hasibuan (2003). Karena dalam teori Hasibuan (2003) seharusnya volume pekerjaan yang diterima oleh bawahannya harus sesuai dengan kondisi normal sehingga bawahannya dapat menyelesaikan tepat pada waktunya.

b. Kualitas Kerja

Berdasarkan jawaban responden terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) khususnya Bagian Sekretariat dengan indikator kualitas kerja, peneliti melihat bahwa ada responden yang menjawab setuju pada pernyataan “Kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang bapak/ibu terima” dan pada pernyataan “Bersikap lalai dalam mengerjakan pekerjaan”. Menurut teori efektivitas kerja yang dikemukakan Hasibuan (2003) yaitu kualitas kerja jika dikaitkan dengan jawaban dari responden maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak selaras dengan teori dari Hasibuan (2003). Karena dalam teori Hasibuan (2003) seharusnya pegawainya bersikap teliti dan tidak lalai dalam mengerjakan pekerjaannya.

c. Pemanfaatan Waktu

Berdasarkan jawaban responden terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) khususnya Bagian Sekretariat dengan indikator

pemanfaatan waktu, peneliti melihat bahwa ada responden yang menjawab setuju pada pernyataan “Tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditetapkan” dan ada responden yang menjawab kurang setuju pada pernyataan “Bapak/Ibu tidak pernah terlambat ke kantor”. Sehingga penelitian ini tidak selaras dengan teori efektivitas kerja menurut Hasibuan. Menurut teori efektivitas kerja yang dikemukakan Hasibuan (2003) yaitu pemanfaatan waktu jika dikaitkan dengan jawaban dari responden maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak selaras dengan teori dari Hasibuan (2003). Karena dalam teori Hasibuan (2003) seharusnya seorang pegawai harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin seperti datang tepat waktu ke kantor dan menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

d. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Berdasarkan jawaban responden terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) khususnya Bagian Sekretariat dengan indikator peningkatan kualitas sumber daya manusia, peneliti melihat bahwa ada responden yang menjawab kurang setuju pada pernyataan “Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan”. Menurut teori efektivitas kerja yang dikemukakan Hasibuan (2003) yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia jika dikaitkan dengan jawaban dari responden maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak selaras dengan teori dari Hasibuan (2003). Karena dalam teori Hasibuan (2003) seharusnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan.

3. Pengaruh Variabel Pengawasan (X) terhadap Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel pengawasan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai sebesar 61,3%. Berdasarkan hasil signifikan yang diperoleh, maka dapat dikategorikan baik.. Tetapi berdasarkan jawaban responden dari teori pengawasan menurut Siagian (2014:115) dengan indikator pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung yang tidak selaras dengan teori Siagian (2014:115) maka membuat efektivitas kerja pegawainya rendah. Hal ini disebabkan oleh jawaban responden dari teori Hasibuan (2003) juga menunjukkan bahwa jawabannya tidak selaras dengan teori efektivitas kerja menurut Hasibuan (2003) dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan peningkatan kualitas kerja.

Untuk memperoleh efektivitas kerja pegawai yang tinggi dalam suatu organisasi maka secara totalitas dapat dilakukan melalui pelaksanaan pengawasan secara inten dan sistematis serta upaya peningkatan efektivitas kerja pegawai melalui berbagai program dan mekanisme pendisiplinan karyawan secara komprehensif. Hasil uji determinasi (R^2) juga didukung oleh peneliti terdahulu yaitu Agus Sufianto (2015) dan Safran Efendi Pasaribu (2017) yang pengawasannya memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengawasan (X) di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) khususnya Bagian Sekretariat masih perlu ditingkatkan berdasarkan jawaban responden terhadap variabel pengawasan dengan indikator pengawasan langsung dan tidak langsung. Untuk meningkatkan pengawasannya menjadi lebih baik lagi, maka sebaiknya atasannya sering meninjau ruang kerja bawahannya atau menyuruh bawahannya untuk membuat laporan baik dalam bentuk tulisan (dokumen-dokumen terkait pekerjaan) maupun dalam bentuk lisan
2. Efektivitas kerja pegawai (Y) di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) khususnya Bagian Sekretariat masih rendah berdasarkan jawaban responden terhadap efektivitas kerja pegawai dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia
3. Pengawasan memberi pengaruh secara signifikan sebesar 61,3% terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar) khususnya Bagian Sekretariat. Berdasarkan hasil signifikan yang diperoleh, maka dapat dikategorikan baik.

B. Saran

1. Bagi pihak Manajemen bagian Sekretariat kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat:
 - a. Pihak Manajemen harus lebih tegas dalam mengawasi seperti sering meninjau ruang kerja bawahannya sehingga jika terdapat kesalahan yang dilakukan bawahannya, atasan dapat langsung mengoreksinya.
 - b. Pihak Manajemen harus meminta bawahannya melaporkan hasil pekerjaannya baik secara tulisan maupun lisan jika tidak memiliki waktu dalam megawasi bawahannya secara langsung.
2. Untuk seluruh pegawai yang bekerja di kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat khususnya bagian Sekretariat agar lebih meningkatkan efektivitas kerjanya seperti tidak terlambat datang ke kantor, teliti dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Faizurah. 2014. *“Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel”*. Skripsi. Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Ilmu Administrasi Negara. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Athoillah, Anton. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Brantas. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang, M. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Masry Simbolon, Maringan. 2004. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 1989. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian Sondang. 2014. *Filsafat Administrasi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian Sondang. 1988. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Steers Richard, M. 1980. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen dan Penerbit Erlangga.
- Sugiyono.2011.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suratman. 2014. *Konflik dan Efektivitas Organisasi Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Surabaya: Capiya Publishing.
- Waluyo. 2007. *Manajemen Publik (Konsep, Aplikasi, dan Implementasinya dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah)*. Bandung: CV Mandar Maju.

JURNAL:

- Lestari, R. Fuji. 2015. *Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Kepulauan Anambas*. E-Jurnal. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Universitas Maritim Raja Haji Tanjungpinang.
- Misnawati. 2016. *“Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara”*. E-Jurnal. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Universitas Mulawarman.

Sufianto, Agus. 2015. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kecamatan Samarinda Kota Di Kota Samarinda*. E-Jurnal. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Program Studi Administrasi Negara. Universitas Mulawarman.

Wasilawati, Ardansyah. 2014. *Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah*. E-Jurnal. Fakultas Ekonomi. Program Studi Manajemen. Universitas Bandar Lampung

Widyawati, Lyana. 2017. *Pengaruh Pengawasan Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kantor Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Di Samarinda*. E-Jurnal. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis. Universitas Mulawarman.

SKRIPSI:

Dewi, Tri Silawati. 2005. *“Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt. Dupantex Kabupaten Pekalongan”*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial. Jurusan Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.

Hardianti, Siti. 2014. *“Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Akuntansi Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulselrabar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jurusan Akuntansi. Universitas Hasanuddin Makassar.

Helissa, Jeanette. 2014. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Jurusan Administrasi Negara. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Kasamawati. 2016. *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kantor Kesatuan Bangsa Di Kabupaten Gowa”*. Skripsi. Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Ilmu Administrasi Negara. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Lestari, R. Fuji. 2015. *“Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Kepulauan Anambas”*. Skripsi. Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Ilmu Administrasi Negara. Universitas Maritim Raja Haji Tanjungpinang.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Tabel Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1.	Pengawasan (X)	a. Pengawasan Langsung	<ul style="list-style-type: none"> • Inspeksi Langsung • On-The-Spot Observation (observasi tempat) • On-The-Spot Report (laporan tempat)
		b. Pengawasan Tidak Langsung	<ul style="list-style-type: none"> • Lisan • Tertulis
2.	Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	a. Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki target kerja • Memiliki jumlah pegawai yang mendukung
		b. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Rapi dalam melakukan

		c. Pemanfaatan Waktu	pekerjaan <ul style="list-style-type: none">• Tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan• Tepat waktu ke kantor
		d. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none">• Memiliki kemampuan kerja sesuai bidang

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

*Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai
Kantor PT PLN Wilayah Sulselrabar Kota Makassar*

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu di sela-sela kesibukan Bapak/Ibu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada saya ucapkan banyak terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda ceklis** (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:
 - a. TS : Tidak Setuju dengan skor 1
 - b. KS : Kurang Setuju dengan skor 2
 - c. RR : Ragu-Ragu dengan skor 3
 - d. S : Setuju dengan skor 4
 - e. SS : Sangat Setuju dengan skor 5

B. Identitas Responden

Usia :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Pendidikan Terakhir : SMA/Sederajat Diploma
 Sarjana (S1) Pascasarjana

Lama Bekerja :

Jabatan :

C. Daftar Pernyataan

1. Pengawasan (Variabel X)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		TS	KS	RR	S	SS
a. Pengawasan Langsung						
1) Inspeksi Langsung						
1.	Pimpinan sering melakukan pengawasan secara langsung kepada bawahan					
2.	Atasan sering meninjau ruang kerja bawahannya					
3.	Pengawasan yang baik jika terjadi penyimpangan/kesalahan maka atasan akan langsung menegur					
2) On The Spot Observation						
1.	Pimpinan sering melakukan observasi langsung di tempat sebelum kegiatan dilaksanakan					
2.	Pimpinan mengoreksi secara langsung bawahannya jika terdapat kesalahan dalam bekerja					
3.	Atasan sering berdiskusi dengan Bapak/Ibu ketika menghadapi pekerjaan yang sangat sulit					
3) On The Spot Report						
1.	Pimpinan menerima secara langsung laporan pekerjaan dari bawahannya atau pelaksana					
2.	Pimpinan secara langsung memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan					

b. Pengawasan Tidak Langsung					
1) Laporan Berupa Lisan					
1.	Pimpinan meminta bawahannya melaporkan hasil pekerjaannya secara lisan				
2.	Pimpinan tidak menanggapi laporan hasil pekerjaan bawahannya				
2) Laporan Berupa Tulisan					
1.	Pimpinan memerintahkan bawahannya untuk membuat laporan secara tertulis				
2.	Bawahan mengerjakan laporan tidak sesuai dengan instruksi yang diberikan				

2. Efektivitas Kerja (Variabel Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		TS	KS	RR	S	SS
a. Kuantitas Kerja						
1.	Banyaknya volume pekerjaan yang di terima sudah sesuai dengan kemampuan Bapak/Ibu					
2.	Banyaknya volume pekerjaan Bapak/Ibu menjadi hambatan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
b. Kualitas Kerja						
1.	Kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang Bapak/Ibu terima					
2.	Selalu menyelesaikan pekerjaan					

	dengan rapi					
3.	Bersikap lalai dalam mengerjakan pekerjaan					
c. Pemanfaatan Waktu						
1.	Bapak/Ibu tidak pernah terlambat ke kantor					
2.	Waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
3.	Ketepatan waktu merupakan faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditetapkan					
5.	Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan tepat waktu, Bapak/Ibu memerlukan tambahan waktu					
d. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia						
1.	Memiliki kemampuan kerja sesuai bidang					
2.	Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan					
3.	Bertanggung jawab apabila terjadi kesalahan					
4.	Memiliki etos kerja dalam mengerjakan pekerjaan					

Lampiran 3

RELIABILITAS

A. Variabel Pengawasan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.766	.779	12

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.29	1.001	34
VAR00002	3.35	1.041	34
VAR00003	4.09	.570	34
VAR00004	3.26	.931	34
VAR00005	3.68	.912	34
VAR00006	4.09	.621	34
VAR00007	3.97	.674	34
VAR00008	3.97	.521	34
VAR00009	3.85	.744	34
VAR00010	3.12	.913	34
VAR00011	3.65	.917	34
VAR00012	2.94	1.013	34

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	39.97	22.878	.483	.792	.741
VAR00002	39.91	22.022	.552	.719	.731
VAR00003	39.18	26.210	.337	.585	.758
VAR00004	40.00	22.606	.568	.677	.730
VAR00005	39.59	23.340	.492	.802	.740
VAR00006	39.18	25.847	.360	.765	.756
VAR00007	39.29	26.214	.266	.489	.763
VAR00008	39.29	25.244	.570	.791	.742
VAR00009	39.41	25.098	.383	.689	.753
VAR00010	40.15	24.857	.309	.604	.762
VAR00011	39.62	23.334	.488	.815	.740
VAR00012	40.32	25.862	.157	.654	.783

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.26	28.504	5.339	12

B. Variabel Efektivitas Kerja Pegawai

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.647	.671	14

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.29	.906	34
VAR00002	3.29	1.142	34
VAR00003	3.74	.963	34
VAR00004	4.06	.547	34
VAR00005	2.47	1.080	34
VAR00006	3.24	1.046	34
VAR00007	3.68	.727	34
VAR00008	3.68	.806	34
VAR00009	3.76	.741	34
VAR00010	3.82	.758	34
VAR00011	3.71	.629	34
VAR00012	3.68	.976	34
VAR00013	4.21	.641	34
VAR00014	4.29	.719	34

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	47.62	23.092	.187	.511	.644
VAR00002	47.62	22.849	.127	.566	.662

2					
VAR0000 3	47.18	21.665	.328	.574	.620
VAR0000 4	46.85	23.947	.241	.506	.636
VAR0000 5	48.44	21.345	.303	.358	.625
VAR0000 6	47.68	21.741	.277	.492	.630
VAR0000 7	47.24	23.216	.256	.477	.632
VAR0000 8	47.24	23.034	.240	.563	.635
VAR0000 9	47.15	21.220	.552	.528	.591
VAR0001 0	47.09	22.992	.271	.592	.630
VAR0001 1	47.21	23.502	.269	.493	.632
VAR0001 2	47.24	21.943	.289	.503	.627
VAR0001 3	46.71	23.062	.335	.765	.624
VAR0001 4	46.62	23.031	.288	.773	.628

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
50.91	25.537	5.053	14

Lampiran 4

REGRESI

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.601	3.192
a. Predictors: (Constant), Pengawasan				
b. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	82.980	4.535		18.296	.000
	Pengawasan	-.741	.104	-.783	-7.123	.000
a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja						

Lampiran 5

HASIL JAWABAN RESPONDEN PENELITIAN

A. Variabel Pengawasan

No. Resp.	Nomor Butir Angket												TOTAL SKOR X
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	46
3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	39
4	2	2	4	2	3	5	4	4	4	3	4	1	38
5	1	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	2	42
6	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	4	41
7	3	2	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	40
8	2	2	4	2	3	4	4	4	4	2	3	2	36
9	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	40
10	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	42
11	2	2	4	2	3	4	4	4	4	2	3	2	36
12	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	40
13	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	4	41
14	4	3	4	3	1	2	4	2	4	4	1	3	35
15	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	45
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	4	5	4	5	5	5	4	4	2	5	2	49
19	2	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	42
20	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	57
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
24	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	43
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	44
26	4	4	5	4	2	4	4	4	2	1	2	4	40
27	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	46
28	3	3	5	3	4	5	5	5	5	3	4	2	47
29	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46
31	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	43
32	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	42
33	2	1	3	4	4	5	4	4	1	2	4	4	38
34	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	40

B. Variabel Efektivitas Kerja Pegawai

No. Resp.	Nomor Butir Angket														Total Skor Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	
1	3	4	2	4	2	2	5	2	3	4	4	4	4	5	48
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53
3	2	4	3	4	2	2	5	4	3	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	3	4	2	4	2	4	2	2	3	4	4	3	4	3	44
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
7	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	5	51
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	53
10	2	4	4	4	4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	49
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57
12	2	3	2	5	2	1	3	3	4	5	2	5	5	5	47
13	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	4	4	4	4	54
14	3	4	5	5	2	4	4	5	4	5	4	4	4	5	58
15	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56
16	2	1	4	5	2	4	4	4	4	4	4	1	5	5	49
17	4	4	2	4	2	4	2	2	4	3	2	2	5	5	45
18	2	1	4	4	2	4	4	3	3	2	4	2	4	5	44
19	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	55
20	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	55
21	2	2	3	2	1	2	3	5	2	3	4	3	3	3	38
22	4	4	2	4	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	37
23	4	1	5	4	2	1	4	4	3	4	2	4	4	4	46
24	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	53
25	4	2	4	4	1	3	4	3	4	2	4	5	5	5	50
26	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
27	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
28	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	52
29	3	2	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	50
30	2	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
31	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	52
32	4	2	4	4	2	2	4	4	5	4	4	5	5	5	54
33	3	3	5	5	2	3	3	5	3	5	3	3	5	5	53
34	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	55

Lampiran 6

PERSENTASE JAWABAN RESPONDEN

A. Variabel Pengawasan

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	8	23.5	23.5	26.5
	3	7	20.6	20.6	47.1
	4	16	47.1	47.1	94.1
	5	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	8	23.5	23.5	26.5
	3	6	17.6	17.6	44.1
	4	16	47.1	47.1	91.2
	5	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	1	2.9	2.9	5.9
	4	26	76.5	76.5	82.4
	5	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	26.5	26.5	26.5
	3	9	26.5	26.5	52.9

	4	14	41.2	41.2	94.1
	5	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	4	11.8	11.8	14.7
	3	3	8.8	8.8	23.5
	4	23	67.6	67.6	91.2
	5	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	2	5.9	5.9	8.8
	4	24	70.6	70.6	79.4
	5	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

VAR00007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	3	2	5.9	5.9	8.8
	4	27	79.4	79.4	88.2
	5	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

VAR00008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	2	5.9	5.9	8.8
	4	28	82.4	82.4	91.2
	5	3	8.8	8.8	100.0

Total	34	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

VAR00009

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	1	2.9	2.9	5.9
	3	3	8.8	8.8	14.7
	4	26	76.5	76.5	91.2
	5	3	8.8	8.8	100.0
Total		34	100.0	100.0	

VAR00010

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	8	23.5	23.5	26.5
	3	12	35.3	35.3	61.8
	4	12	35.3	35.3	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
Total		34	100.0	100.0	

VAR00011

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	4	11.8	11.8	14.7
	3	4	11.8	11.8	26.5
	4	22	64.7	64.7	91.2
	5	3	8.8	8.8	100.0
Total		34	100.0	100.0	

VAR00012

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	14	41.2	41.2	44.1
	3	6	17.6	17.6	61.8
	4	12	35.3	35.3	97.1

	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

B. Variabel Efektivitas Kerja Pegawai

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	26.5	26.5	26.5
	3	7	20.6	20.6	47.1
	4	17	50.0	50.0	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	8.8	8.8	8.8
	2	7	20.6	20.6	29.4
	3	3	8.8	8.8	38.2
	4	19	55.9	55.9	94.1
	5	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	17.6	17.6	17.6
	3	3	8.8	8.8	26.5
	4	19	55.9	55.9	82.4
	5	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	1	2.9	2.9	5.9
	4	27	79.4	79.4	85.3

	5	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	11.8	11.8	11.8
	2	20	58.8	58.8	70.6
	3	1	2.9	2.9	73.5
	4	8	23.5	23.5	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.9	5.9	5.9
	2	8	23.5	23.5	29.4
	3	5	14.7	14.7	44.1
	4	18	52.9	52.9	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

VAR00007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.8	8.8	8.8
	3	7	20.6	20.6	29.4
	4	22	64.7	64.7	94.1
	5	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

VAR00008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.8	11.8	11.8
	3	6	17.6	17.6	29.4
	4	21	61.8	61.8	91.2
	5	3	8.8	8.8	100.0

Total	34	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

VAR00009

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.9	5.9	5.9
	3	8	23.5	23.5	29.4
	4	20	58.8	58.8	88.2
	5	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

VAR00010

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.8	8.8	8.8
	3	4	11.8	11.8	20.6
	4	23	67.6	67.6	88.2
	5	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

VAR00011

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.8	8.8	8.8
	3	4	11.8	11.8	20.6
	4	27	79.4	79.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

VAR00012

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	4	11.8	11.8	14.7
	3	5	14.7	14.7	29.4
	4	19	55.9	55.9	85.3
	5	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

VAR00013

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	1	2.9	2.9	5.9
	4	22	64.7	64.7	70.6
	5	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

VAR00014

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	2	5.9	5.9	8.8
	4	17	50.0	50.0	58.8
	5	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Lampiran 7

DOKUMENTASI









UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus Tamalatea : Jl. Sultan Alauddin Km. 7 Makassar 90221
 Telp. 0411 - 866972 Ps. 25 Faks. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 1153/FSP/A.1-VIII/VII/1439 H/2018 M
 Lamp. : 1 (satu) Eksemplar
 Hal : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yth.
 Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan
 Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh
 Di -
 Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Nurwahda Rahman
 S t a m b u k : 10561 05033 14
 J u r u s a n : Ilmu Administrasi Negara
 Lokasi Penelitian : Di Kantor PLN (Persero) Wilayah Sulsel Barat Kota
 Makassar
 Judul Skripsi : **"Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja
 Pegawai Kantor PLN (Persero) Wilayah Sulsel Barat
 Kota Makassar"**

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu Khaeran Katziraa.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 30 Juli 2018

D e k a n,
 Ub. Wakil Dekan I

Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si
 NBM : 1084 366



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 4496/S.01/PTSP/2018
 Lampiran : -
 Perihal : **Izin Penelitian**

KepadaYth.
 Pimpinan PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1890/izn-5/C.4-VIII/VII/37/2018 tanggal 31 Juli 2018 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **NURWAHDA RAHMAN**
 Nomor Pokok : 10561 05033 14
 Program Studi : Ilmu Adm. Negara
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Jl. Siti Alauddin No. 259 Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR PLN (PERSERO) WILAYAH SULSEL BARAT KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari - Tgl. **07 Agustus s/d 06 Oktober 2018**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 07 Agustus 2018

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
 PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu


A. M. YAMIN, SE, MS.
 Pangkat : Pembina Utama Madya
 Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar.
 2. Peninggal

BMMP/PTSP/07-08-2018



Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://p2fbkamd.sulselprov.go.id> Email : p2t_provsulsel@yahoo.com
Makassar 90222





PT PLN (Persero) WILAYAH
SULSEL, SULTRA DAN SULBAR

Jalan Lajang Hertasning Makassar 90222
Telp. No : (0411) 444880 Hunting System 7 Saluran
Pemuput : (0411) 442288
Kotak Pos : 1208

Telex No. : 71113 PLNUP IA
Facsimile : (0411) 444800

Alamat Kawat : PLN WILAPAN

Nomor : 0702 / STH.03.03/ WSSTB/2018 20 Agustus 2018
Lampiran : -
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada :
DINAS PENANAMAM MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU BIDANG
PENYELENGGARAAN PERIZINAN
Jl. Slt Alauddin No.259
MAKASSAR

Up. Yth. A.n. Gubernur Sulawesi Selatan

Menunjuk surat Saudara No 4498/S.01/PTSP/2018 tanggal 07 Agustus 2018 perihal **Izin Penelitian** Pada prinsipnya dapat kami izinkan untuk melaksanakan **Izin Penelitian** mulai tanggal 27 Agustus 2018 sampai dengan tanggal 27 September 2018 di PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar, dengan data mahasiswa sebagai berikut:

NO	NAMA	NO. POKOK	JURUSAN	PENEMPATAN
1	Nurwahda Rahman	105610503314	Ilmu Adm. Negara	Bidang SDM & Umum

Perlu kami sampaikan bahwa selama pelaksanaan **Penelitian** tersebut harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT PLN (Persero) Wilayah Sulseltrabar dan pihak PLN tidak menyediakan sarana transportasi maupun sarana lainnya.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n. GENERAL MANAGER
PLH. MANAJER SDM & UMUM
DM UMUM & FASILITAS



RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Nurwahda Rahman yang akrab disapa dengan Wanda. Penulis di lahirkan di Ujung Pandang tanggal 01 Januari 1996 dari pasangan Rahman Daru dan Hasriani. Penulis lahir dari keluarga sederhana dan merupakan anak ke empat dari empat bersaudara. Penulis mulai memasuki jenjang pendidikan pada tahun 2002 dan lulus pada tahun 2008 di SD Negeri Kompleks Ikip 1 Makassar, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan jenjang SMP di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Model Makassar di Jln. A.P. Pettarani No 1A Makassar dan lulus pada tahun 2011 dan di tahun yang sama pula penulis memasuki SMA Negeri 14 Makassar dan lulus pada tahun ajaran 2014, kemudian penulis melanjutkan pendidikannya ke perguruan tinggi negeri yakni Universitas Muhammadiyah Makassar, kampus ini tepatnya berada di Jln. Sultan Alauddin tepatnya di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di jurusan Ilmu Administrasi Negara. Di bangku perkuliahan penulis pernah menerima beasiswa dari pemerintah provinsi selama dua semester.