

Pengaruh Pengawasan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja di Biro Umum Badan Narkotika Nasional

Ahmad Dzaki Hidayat

Pendidikan Ekonomi, FKIP UHAMKA
zakyhidayat14@gmail.com

Ihsana El Khuluqo

Administrasi Pendidikan, SPs UHAMKA
ihsana_khuluqo@uhamka.ac.id

Abstract

The research intended to know the effects of performance supervision toward job productivity at General Bureau of National Narcotics Agency. The population of the research were all staffs at this section. The sample were 74 staffs acquired by disproportionate random sampling. The research used associative quantitative methods. After the data tested by normality test and homogeneity test, then the analysis of variances conducted. The result of linear regression showed that $\bar{y} = 34.467 + 0.674 (x)$ and ANAVA calculation showed that $F_{count} < F_{table}$ (1.62, < 1.80). The hypothesis tested by Pearson's product moment correlation test and gained $r_{xy} = 0.600$. This mean that there was a significant effect of performance supervision toward job productivity as compared by coefficient correlation interpretation table. The research concluded that there was a significant effect of performance supervision toward job productivity.

Keywords: Performance supervision, Job productivity, Associative Quantitative Research

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Biro Umum di Badan Narkotika Nasional. Populasi penelitian ini seluruh Pegawai Biro Umum yang Berada di Badan Narkotika Nasional Selama periode Penelitian. Sampel penelitian ini berjumlah 74 Pegawai yang diambil menggunakan teknik *disproportionate stratified random sampling*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif Asosiatif. Setelah data berkarakteristik sama dan berdistribusi normal berdasarkan uji normalitas dan homogenitas, maka dilanjutkan dengan analisis varians (ANAVA). Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear diperoleh $\bar{y} = 34,467 + 0,674 (x)$ dan hasil perhitungan ANAVA didapat $F_{hitung} < F_{tabel}$ (1,62, 1,80). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menghitung korelasi *Pearson's product moment* dan didapat $r_{xy} = 0,600$, hal ini menunjukkan pengaruh pengawasan kinerja terhadap produktivitas kerja pada Biro Umum di Badan Narkotika Nasional adalah cukup kuat sesuai dengan kriteria interpretasi pada Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengawasan kinerja terhadap produktivitas kerja pada Biro Umum di Badan Narkotika Nasional.

Kata Kunci : Pengawasan Kinerja, Produktivitas Kerja, Metode Penelitian Kualitatif Asosiatif

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintahan. Aspek tenaga kerja dalam suatu organisasi perlu sekali untuk diperhatikan karena baik buruknya pengelolaan karyawan akan membawa dampak terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Perhatian perusahaan terhadap pegawai dalam meningkatkan produktivitas yang tinggi perlu ditingkatkan. Dengan terciptanya produktivitas yang tinggi maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dengan kepastian bahwa karyawan akan memberikan kontribusinya secara maksimal, untuk itu produktivitas yang tinggi sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Pengawasan adalah proses yang wajar untuk mendukung terciptanya iklim kerja positif. Adanya pengawasan dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor untuk mendukung produktivitas kinerja, diantara faktor-faktor lainnya. Sehingga dengan demikian, maka tujuan akan cepat tercapai.

Produktivitas kerja meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang yang menghasilkan barang dan jasa. Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan

jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang relatif lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Bagi seorang pimpinan meningkatnya produktivitas kerja pegawai penting agar perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya dapat berkembang, bertahan dalam jangka waktu panjang, serta mampu bersaing di tengah-tengah persaingan yang dihadapinya.

Produktivitas pegawai merupakan faktor determinan yang sangat menentukan produktivitas organisasi secara maksimal. Produktivitas seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Produktivitas merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Dalam formulasi yang sederhana produktivitas merupakan gambaran dari produktivitas seseorang dalam menjalankan tugasnya. Terkait dengan tugas sebagai pegawai, maka produktivitas merupakan gambaran riil dari kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas pegawai merupakan piranti lunak bagi piranti keras mesin birokrasi ataupun mekanisasi dari suatu organisasi.

Peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah penting agar pegawai, baik di tingkat bawah maupun di tingkat atas, mampu menjadi pegawai yang efisien, efektif dan produktif. Mengingat bahwa peningkatan produktivitas pegawai merupakan masalah yang sangat kompleks. Kondisi ini yang mengharuskan adanya langkah proaktif untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pembinaan yang dilakukan secara terprogram dan sistematis, salah satunya adalah dengan adanya program pengawasan karyawan.

Meningkatnya produktivitas kerja karyawan diperlukan suatu lingkungan kerja untuk membangkitkan semangat kerja dan memberikan kenyamanan bagi karyawan agar dalam melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Dalam pelaksanaan produktivitas juga diperlukan pengawasan agar apa yang telah direncanakan perusahaan dapat terlaksana dan standar serta target yang ditetapkan dapat tercapai.

Pengawasan harus menjadi pelengkap pelaksanaan tugas dan rencana dengan selalu berorientasi pada pencapaian tugas, dan pengawasan yang terjadi sehingga tindakan perbaikannya dapat pula dilakukan dengan sesegera mungkin agar dapat terhindar dari hal-hal yang tidak diharapkan. Jadi pengawasan yang baik tidak hanya dilakukan sejak kegiatan pekerjaan tersebut dimulai akan tetapi sampai kepada hasil dari pekerjaan itu, dilakukan untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang lebih fatal lagi.

Pengawasan harus menjadi bagian integral roda organisasi. Peraturan-peraturan mengenai

pengawasan akan tetapi dalam praktek-praktek masih banyak terdapat penyimpangan-penyimpangan dan penyelewengan-penyelewengan dan juga penyalahgunaan jabatan secara langsung maupun secara tidak langsung dapat menghambat produktivitas perusahaan. Untuk itu pengawasan harus pula dapat mengakomodasikan kapasitas seseorang untuk mengawasi diri sendiri dan yang lebih penting lagi harus adanya saling percaya, komunikasi, serta partisipasi pihak-pihak yang berkepentingan.

Mengatasi permasalahan tersebut di atas maka perlu diberikan bimbingan, motivasi serta pengarahan-pengarahan mengenai fungsi pengawasan, manfaat serta tujuannya sehingga pelaksanaan suatu pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan semula dan berjalan dengan pedoman kerja organisasi perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Pengawasan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja di Biro Umum Badan Narkotika Nasional.

Dengan pembatasan masalah di atas maka fokus masalah yang terjadi bertambah jelas, yang selanjutnya dapat dirumuskan suatu masalah dengan baik. Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah, dengan ini penulisan dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

“Seberapa Besarkah Pengaruh Pengawasan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja di Biro Umum Badan Narkotika Nasional Jakarta”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Biro Umum di Badan Narkotika Nasional, meliputi:

- Untuk mengetahui penetapan standar pelaksanaan kegiatan pada Biro Umum di Badan Narkotika Nasional.
- Untuk mengetahui pengukuran pelaksanaan kegiatan pada Biro Umum di Badan Narkotika Nasional.
- Untuk mengetahui penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan pada Biro Umum di Badan Narkotika Nasional
- Untuk mengetahui seberapa besarkah Pengaruh Pengawasan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja pada Biro Umum di Badan Narkotika Nasional.
- Untuk mengetahui perbandingan pelaksanaan dengan standar analisa pada Biro Umum di Badan Narkotika Nasional.

Kajian Pustaka

Produktivitas

Wibowo (2012) menyatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2013) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Pakar lainnya, Suyoto (2013) menyebutkan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin. Dengan demikian produktifitas merupakan hubungan antara masukan dengan pengeluaran secara lebih efisien dan efektif, dan hasilnya diharapkan optimal.

Menurut Sinungan (2013) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Menurut Husein Umar (2002) dalam Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator tertentu. Menurut Sutrisno (2011) indikator produktivitas kerja adalah: Kemampuan; Meningkatkan hasil yang dicapai; Semangat Kerja; Pengembangan diri; Mutu; dan Efisiensi. Kemampuan seseorang merupakan akumulasi dari pengalaman hidupnya dalam pembelajaran di tingkat formal maupun non formal.

Kemampuan peningkatan hasil dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain adalah motivasi dalam bekerja. Semangat kerja salahsatunya dipengaruhi oleh suasana kerja yang nyaman. Adalah penting bagi pimpinan untuk membuat suasana kerja secara lebih manusiawi. Manusia adalah makhluk yang nsenantiasia berkembang, tidak monoton. Maka kemampuan untuk berkembang dari para staf harus dipertimbangkan. Mutu hasil kerja harus dibuat sebuah standar baku, sehingga hasil kinerja dapat terukur. Demikian pula adanya jam kerja dan target tertentu akan mendorong ketepatan dan kecepatan dalam bekerja menghasilkan suatu produk atau jasa.

Umar Husein (2004) menyatakan adanya dua dimensi produktifitas yaitu efisiensi dan efektifitas. Seorang karyawan yang produktif menurut Sedarmayanti (2001) yang mengutip dari Gilmore dan Eric Fromm, adalah individu yang memiliki tindakan konstruktif, percaya diri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, memiliki pandangan ke depan, mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, berkontribusi terhadap lingkungannya secara positif, dan memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Teknik Memperbaiki Produktivitas

Menurut Wibowo (2012) ada beberapa cara untuk memperbaiki produktivitas, yaitu *industrial engineering technique, economics analysis, dan behavioral technique*. Industrial engineering technique dapat dilakukan dengan adanya studi kerja (*work study*), penyederhanaan kerja (*work simplification*), dan analisis Pareto. Sedangkan analisis kedua dilakukan antara lain dengan analisis manajemen berbasis nilai, analisis biaya – keuntungan, pembiayaan berbasis nol (*zero based budgeting*), maupun alokasi biaya produktifitas. Sedangkan teknik perilaku bisa dilakukan dengan pengembangan organisasi, analisis curah gagasan pada lapangan yang dikerjakan, dan teknik grup nominal. Semua teknik tersebut harus mempertimbangkan sumber daya manusia para staf, karena mereka adalah manusia biasa yang memiliki latar belakang dan kejiwaan yang beragam. Kemampuan mengenali staf adalah kunci bagi pengembangan produktifitas.

2. Pengawasan Kinerja

Menurut Hani Handoko (2012) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2009), pengawasan merupakan salah satu sasaran penilaian guna menjamin bahwa, pengawasan dilaksanakan dengan objektif dan rasional dengan menggunakan teknik dan takaran yang sudah baku dan disepakati bersama dengan adanya sasaran penilaian dari sebuah pengawasan dapat meningkatkan peningkatkan kinerja. Sementara itu menurut Sedarmayanti (2009), pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi, guna menjamin agar pekerjaan yang sedang dilakukan, berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan. Khaerul Umam (2014) secara eksplisit menjelaskan bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang dapat dipisahkan dari fungsi-fungsi manajemen lainnya, seperti perencanaan dan pelaksanaan.

Sedangkan menurut Devung (1988) pengawasan dalam konteks administrasi dan manajemen adalah proses pengecekan apakah kegiatan yang dijalankan sesuai dengan yang telah direncanakan, dan mengadakan penyesuaian atau perbaikan bila diperlukan.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan penentuan standar pengawasan serta pengukuran penilaian kerja dalam menghindari penyimpangan pada pekerjaan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana dan serta hasil kerja yang dicapai.

Menurut Gibson, Donelly, dan Ivansevich (1996) ada tiga tipe pengawasan yaitu: 1) Pengawasan Pendahuluan (*free forward control*); 2) Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*), dan; 3) Pengawasan umpan balik (*feedback control*). Ketiga jenis pengawasan tersebut, adalah pengawasan secara tradisional yang dilakukan oleh organisasi ataupun perusahaan. Dengan adanya ketiga jenis pengawasan tersebut, maka manajemen dapat membuat perbaikan-perbaikan dalam roda organisasi, untuk mencapai produktifitas yang lebih baik.

Sedangkan proses pengawasan mengutip Iswandir (2014) terdiri dari beberapa aktifitas yaitu: 1) penetapan standar pelaksanaan (perencanaan); 2) penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan; 3) pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata; 4) perbandingan pelaksanaan dengan standar analisa penyimpangan, dan: 5) pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan. Proses tersebut berlangsung secara berkesinambungan, dan memerlukan suatu sistem pendukung agar teruji kebenaran pengawasan tersebut.

Teknik pengawasan adalah cara melaksanakan pengawasan dengan terlebih dahulu menentukan titik-titik pengawasan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai keadaan keseluruhan kegiatan organisasi. Teknik pengawasan menurut Manullang (2009) adalah sebagai berikut : 1) Peninjauan pribadi; 2) Pengawasan melalui laporan lisan; 3) pengawasan melalui laporan tertulis, dan ; 4) pengawasan melalui laporan kepada hal-hal yang bersifat khusus. Sistem pengawasan tersebut belum mempertimbangkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi yang saat ini sudah banyak dimanfaatkan dalam teknologi perkantoran modern.

Pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat dilaksanakan dengan berhasil. Oleh karena itu diperlukan pengenalan terhadap karakteristik pengawasan yang efektif. Karakteristik-karakteristik pengawasan yang efektif menurut **Hani Handoko** (2003) dapat lebih diperinci sebagai berikut: 1) akurat; 2) tepat waktu; 3) objektif dan menyeluruh; 4) terpusat pada titik; 5) realistik secara ekonomis; 6) realistik secara organisasional; 7) terkoordinasi dengan aliran kerja; 8) fleksibel; 9) bersifat sebagai petunjuk dan operasional, dan; 10) diterima pada anggota organisasi.

Tugas pengawasan sebagai bagian dari birokrasi sebuah organisasi menurut **Handyaningrat (1985)** dapat dirinci sebagai berikut: 1) Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang diserahi tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan; 2) Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan; 3) Untuk mencegah terjadinya

penyimpangan, kelalaian, dan kelemahan, agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan, dan; 4) Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan, agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan.

Macam-macam Pengawasan

Menurut Siagian (2009) ada dua macam pengawasan yaitu langsung dan tidak langsung, sedangkan dalam Sistem Administrasi Negara Indonesia dikembangkan empat macam pengawasan yaitu: 1) pengawasan melekat; 2) pengawasan fungsional; 3) pengawasan legislatif, dan; 4) pengawasan masyarakat (Handyaningrat, 1985). Pertama dilakukan oleh atasan kepada bawahan, sedangkan yang kedua dilakukan oleh orang yang memang bertugas melakukan pengawasan. Sedangkan yang ketiga dilakukan oleh lembaga Dewan Perwakilan Rakyat pada berbagai level, serta Dewan Perwakilan Daerah. Terakhir, dilakukan oleh anggota masyarakat dan melalui berbagai saluran komunikasi yang sengaja dibuat oleh negara.

Indikator Pengawasan

Dari beberapa kajian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilakukan, menilai, dan mengoreksinya apabila diperlukan. Sesuai dengan standar berupa kesesuaian dengan rencana awal. Indikator pengawasan meliputi : 1) penentuan ukuran/standar; mengadakan penilaian/pengukuran pekerjaan; 3) melakukan perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan standar baku, dan; 4) melakukan tindakan-tindakan perbaikan.

Kinerja

Menurut Irma Fahmi (2015), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu, sedangkan Sutrisno (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Keduanya sama-sama berorientasi kepada pencapaian tujuan organisasi.

Pakar lainnya, Wibowo (2012) menyebutkan bahwa kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerjaan saling berkomunikasi. Dari pengertian tersebut, Wibowo memandang aspek kemanusiaan dalam kinerja sebagai faktor yang penting.

Moeheriono (2012) berpendapat bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi

organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan seorang Wirawan (2012), mendefinisikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dari berbagai pendapat tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu manfaat yang diperoleh organisasi dari seorang sumber daya manusia yang sejalan dengan tujuan kelembagaannya secara efektif dan efisien.

Standar Kinerja yang Efektif

Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, dietujui, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis, dan terbuka untuk berubah. Standar kinerja dapat ditentukan dengan baik dan pekerja termotivasi untuk mencapai atau melebihinya. Untuk itu, pekerjaan harus dilibatkan dalam menentukan standar. Standar yang baik disusun berdasar kesepakatan bersama sehingga menjadi kontrak kinerja yang efektif. Dalam hal terdapat ketidaksepakatan, manajer harus membuat keputusan akhir.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atau dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga mengajarkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) daripada retrospektif (melihat ke belakang).

Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Penelitian Kuantitatif Asosiatif, yakni penelitian yang dilakukan dengan tujuan melihat hubungan antarvariabel atau pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini sering disebut dengan penelitian korelasional

Teknik Pengambilan Data

Menurut Sugiyono angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang sangat efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Teknik Analisis Data Penelitian

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Adapun langkah yang ditempuh oleh peneliti dalam melakukan penganalisaan data sebagai berikut

1. Statistik Deskriptif

dengan menggunakan analisa kuantitatif asosiatif. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

1. Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

a. Menyusun Tabel Distribusi Frekuensi

Data atau informasi yang dikumpulkan dalam bentuk fenomena yang muncul secara alami dari pengakuan responden dengan kondisi natural dan tidak melalui transfer dalam angka atau kuantitatif, informasi dianalisis menggunakan prinsip analisis data kualialitatif yaitu mereduksi, menampilkan data dan verifikasi data:

$$p = \frac{\text{rentang } (r)}{\text{kelas } (k)}$$

b. Menghitung mean

$$\bar{x} = \frac{\sum Xi}{n}$$

c. Menghitung median

$$Me = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - f}{f} \right)$$

d. Menghitung Modus

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

e. Menghitung Varians

$$s^2 = \frac{\sum f_i (xi - x)^2}{n - 1}$$

f. Menghitung Simpangan Baku

$$S = \sqrt{\frac{\sum f_i (xi - x)^2}{n - 1}}$$

2. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Pengujian persyaratan analisis dilakukan apabila peneliti menggunakan analisis parametrik, maka harus dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap asumsi-asumsinya seperti homogenitas untuk uji perbedaan (*komparatif*), normalitas, dan linearitas untuk uji korelasi dan regresi. Dalam pengembangannya dilakukan pula perhitungan apabila data penelitian adalah data ordinal, maka peneliti harus mengubah atau menaikkan dari data ordinal menjadi interval.

a. Uji Normalitas

Untuk menerima atau menolak hipotesis nol, bandingkan L_o ini dengan nilai kritis L dan untuk taraf nyata $\alpha = 0,05$ yang dipilih. Kriteria

pengujiannya adalah jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ berarti data distribusi tidak normal (H_0 ditolak) dan jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ berarti data distribusi normal (H_0 diterima).

b. Uji Homogenitas

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{ni} \text{ dan } s^2 = \frac{\sum (xi - x)^2}{n - 1}$$

3. Pengujian Hipotesis

Persamaan Regresi Sederhana

Regresi atau peramalan adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang yang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil. Regresi linear sederhana yaitu regresi linear dengan satu variabel predictor (bebas).

Persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut :

$$b. \bar{Y} = a + b(x)$$

Adapun rumus menghitung konstanta dan koefisien arah regresi, yaitu:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \quad b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

Mencari dengan rumus: $F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(dk \text{ Reg } b | a)(dk \text{ Res})}$ Kaidah pengujian signifikansi:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka tolak H_0 artinya signifikan, sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka terima H_0 artinya tidak signifikan.

$$JK_E = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

Tabel

Ringkasan ANAVA Variabel X dan Y Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi

Sumber Variasi (SV)	Derajat Kebebasan (dk)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	N	$\sum Y^2$	-	USR dan ULR	USR dan ULR
Regresi(a)	1	$JK_{Reg(a)}$	$RJK_{Reg(a)}$	Keterangan: Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} untuk menguji signifikansi dan linearitas	
Regresi (b a)	1	$JK_{Reg(b a)}$	$RJK_{Reg(b a)}$		
Residu	n-2	JK_{Res}	RJK_{Res}		
Tuna Cocok Kesalahan (error)	k-2 n-k	JK_{TC} JK_E	RJK_{TC} RJK_E		

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengawasan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian maka t_{hitung} dengan taraf kesalahan yaitu $\alpha = 0,05$, dengan jumlah $n = 74$ responden dan $dk = 74 - 2 = 72$ maka dapat dideskripsikan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara Pengawasan Kinerja dengan Produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,600 lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,231. Hal ini juga ditunjukkan dengan koefisien nilai t yaitu 6,363 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,990.
2. Hubungan antara kedua variabel tersebut dinyatakan dengan persamaan garis regresi dengan persamaan ini menunjukkan bahwa untuk setiap Pengawasan Kinerja bertambah satu skor maka rata-rata Produktivitas Kerja bertambah 0,674.
3. Upaya untuk mengetahui ada atau tidaknya antara variabel Pengawasan Kinerja dengan Produktivitas Kerja dibuktikan dengan menggunakan F_{hitung} dimana F_{hitung} sebesar 40,55 dan F_{tabel} 3,97 dari hasil tersebut ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} taraf nyata $\alpha = 0,05$. Ini berarti hipotesis diterima yaitu ada pengaruh positif antara Pengawasan Kinerja dengan Produktivitas Kerja. Sehingga analisis dalam skripsi ini signifikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Kinerja berpengaruh positif sebesar 36% terhadap Produktivitas Kerja pada Biro Uum di Badan Narkotika Nasional.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan hasil penelitian ini dirangkum sebagai berikut :

Hipotesis menyatakan Pengawasan Kinerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil persamaan regresi sederhana yaitu . Dengan koefisiensi determinasi menyatakan pengaruh Pengawasan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 36%.

Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta kesimpulan penelitian ini, adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu :

Perlu adanya upaya berkesinambungan dalam mempertahankan keberadaan Pengawasan Kinerja dalam meningkatkan berbagai aspek yang terkait dengan peningkatan standar dan penilaian Pengawasan Kinerja kedepan serta bagi para peneliti

lain perlu juga melakukan penelitian terhadap faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karena itu hasil penelitian ini masih memberikan peluang penelitian tentang faktor-faktor lain di luar pengawasan kinerja.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian, Strata Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badawi, Achmad. 2014. *Membangun Disiplin dan Kinerja Guru*. Jakarta: Al-Wasat Publishing House.
- Bungin, Burhan. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Devung, G. Simon. 1988. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: P2LPTK.
- Fahmi, Irma. 2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama.
- Gibson J.L., Ivancevich J.M., Donnely Jr., J.H. and Konopaske, R. 2006. *Organizations: Behavior Structure Processes*. Twelfth edition. New York: McGraw Hill
- Handyaningrat, Soewarno. 1985. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Iswandir. 2014. "Dasar-dasar Proses Pengawasan dalam Organisasi". *Jurnal Sistem Informasi Universitas Suryadarma* Vol 1, No 1 (2014) hal. 68 – 76.
- Laksmi dkk. 2015. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Manullang. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: UGM Press.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Moekijat. 2008. *Administrasi Perkantoran*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Muljono, Djali Pudji. 2000. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Program Pascasarjana UNJ.
- Nasehudin, Toto Syatori dan Nanang Gozali. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Neuman, W. Lawrence. 2015. *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: PT Indeks.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Putrawan, I Made. 2017. *Pengujian Hipotesis dalam Penelitian-penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2013. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfa Beta.
- Sarwoto. 1991. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2009. *Dasar-Dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran suatu pengantar*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P., 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika, Edisi 7*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Supardi, U. S. 2013. *Aplikasi Statistik dalam Penelitian: Konsep Statistik yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- _____. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Umam, Khaerul. 2014. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Pustaka Setia Bandung.

Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo.

Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori: Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.