

Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang

Syafril Lallung¹, Widya Oktafiani², Lahibu Tuwu³, Zainuddin⁴

^{1,2,3,4}Magister Ilmu Administrasi Publik, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang Sulawesi Selatan, Indonesia
hasanahuswatunandi@gmail.com¹, widyaoktafiani.stisip@gmail.com²,
lahibutuwu@icloud.com³, zainuddin7@gmail.com⁴

Abstrak_Tujuan Penelitian untuk : (1) Menganalisis pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kinerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang; (2) Menganalisis faktor - faktor yang memengaruhi pengawasan; dan (3) Menganalisis dampak produktivitas kerja pegawai. Penelitian tersebut menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif tabel persentase dan analisis statistik regresi linear sederhana dengan skala Likert. Untuk menguji pengaruh Pengawasan terhadap produktivitas kinerja. Hasil Penelitian: (1) deskriptif Tabel persentase menunjukkan tanggapan responden terhadap dimensi pengawasan 77,90%; dan (2) statistic regresi linier sederhana yaitu pengaruh pengawasan (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 99,15% dengan nilai probabilitas 0,00000. Oleh karena itu, hubungan kedua variabel tersebut “signifikan” menunjukkan bahwa hipotesis $H_1 =$ diterima karena $T_{hit} 4,12 > T_{tab} 2,61$ dengan pada taraf kepercayaan mencapai 0,05. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu: (1) faktor pendukung: kepemimpinan 76,55%; Profesionalisme 65,25%; dan iklim kerja 60,45%. Dampak produktivitas kinerja pegawai menunjukkan adanya elevansi antara pelaksanaan rencana kerja dengan hasil pekerjaan yang diperoleh pada setiap bidang dalam KPMTSP Kabupaten Enrekang, yaitu: (1) Penataan tata ruang kota dan pedesaan sudah sesuai dengan masterpland perencanaan pembangunan; dan (2) meningkatnya PAD.

Kata Kunci - Pengawasan, dan Produktivitas

I. PENDAHULUAN

Pengawasan merupakan upaya yang secara sistematis guna menetapkan kerja standar untuk membandingkan antara kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan

sebelumnya. Untuk menetapkan apakah telah terjadi pada suatu penyimpangan tersebut. Dengan demikian, maka dapat dilakukan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya organisasi. Dalam hal ini,

pemerintahan yang secara birokrasi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu, pengawasan merupakan salah satu hal yang terpenting dalam menjalankan suatu perencanaan. Oleh karena itu, dengan adanya pengawasan maka perencanaan tersebut yang diharapkan oleh suatu manajemen dapat terpenuhi sehingga dapat berjalan dengan baik.

Pengawasan tersebut diharapkan dapat membantu pelaksanaan suatu kebijakan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Oleh karenanya, dengan melalui pengawasan dapat tercipta suatu kegiatan yang berkaitan erat dengan penentuan sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan sebelumnya. Dalam hal ini pengawasan merupakan salah satu bagian dari fungsi manajemen, dimana hal tersebut dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak atasan terhadap bawahan. Pada ilmu manajemen, pengawasan termasuk sebagai tahapan terakhir dari salah satu fungsi manajemen. Dari segi hukum administrasi negara, pengawasan memiliki makna sebagai proses kegiatan yang dapat membandingkan apa yang akan dijalankan, dilaksanakan,

dengan apa yang akan dikehendaki ataupun diperintahkan.

Berkaitan dengan perihal akuntabilitas publik, maka pengawasan instrumen strategis guna untuk menjaga legitimasi dan membangun masyarakat terhadap kerja birokrasi pemerintahan dengan menciptakan sistem pengawasan yang secara efektif, baik pengawasan secara internal maupun pengawasan secara eksternal. Dalam hal ini, yang sasaran pengawasan adalah salah satu penyimpangan atas rencana ataupun target yang ditemukan. Maka karena itu, tindakan atau solusi yang harusnya dilakukan adalah: (a) merekomendasikan perbaikan; (b) menekan adanya pemborosan; (c) mengoptimalkan pekerjaan (Siagian, 2000:61). Pengawasan internal adalah dilakukannya pengawasan terhadap lingkungan unit yang bersangkutan oleh pihak dari Dinas yang bertanggung jawab. Pengawasan dalam bentuk tersebut dilakukan dengan cara pengawasan yang melekat atau pengawasan yang dilakukan secara rutin oleh Inspektorat Jenderal pada saetiap Kementerian dan Inspektorat Wilayah untuk setiap daerah yang ada di Indonesia dengan menempatkannya di bawah

pengawasan Kementerian Dalam Negeri.

Pengawasan secara eksternal adalah pemeriksaan terhadap beberapa unit pengawasan yang berada diluar dari unit organisasi. Pada Badan Pemeriksa Keuangan merupakan salah satu lembaga tinggi negara yang tidak terpengaruh dari kekuasaan manapun. Disamping itu, terdapat pengawasan yang secara pasif dan pengawasan yang secara aktif. Pengawasan aktif tersebut dilakukan dalam bentuk pengawasan yang diimplementasi pada tempat-tempat kegiatan yang terkait. Hal tersebut muncul perbedaan dengan pengawasan secara pasif yang dilakukan melalui pengujian dan penelitian terhadap persuratan pertanggungjawaban yang diikuti bukti-bukti pengeluaran dan penerimaan. Adapun salah satu fungsi yang terdapat dari fungsi birokrasi pemerintahan yang kini semakin disorot masyarakat adalah masih rendahnya produktivitas kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik oleh instansi pemerintah yang menyelenggarakannya.

Masalah – masalah yang biasanya dikritik oleh masyarakat dan para penerima pelayanan publik adalah produktivitas kinerja pegawai dari sisi efektivitas dan efisiensi, menurut

Tjiptono (2000: 55), yaitu: (1) realisasi pekerjaan sesuai target; (2) pekerjaan berdasarkan SOP, Dengan demikian, meningkatnya produktivitas kinerja pegawai dalam memenuhi kebutuhan para penerima layanan, maka akan menghasilkan dampak positif terhadap kepuasan masyarakat khususnya pengguna layanan, yaitu: (1) meningkatkan kepercayaan publik terhadap kerja birokrasi pemerintah; (2) penataan tata ruang; dan (3) sumber PAD.

Berdasarkan pengamatan awal calon peneliti terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasan dan pejabat struktural dalam proses pelayanan penerbitan Izin Mendirikan Bangunan (IMB) pada KPMPSTP Kabupaten Enrekang, maka dapat diungkapkan fenomena bahwa ada kecenderungan menurunnya tingkat produktivitas kinerja pegawai yang dapat diduga sementara disebabkan oleh, yaitu: (1) kurangnya pengawasan atasan terhadap pelaksanaan pekerjaan bawahan; (2) kurangnya pemahaman pegawai terhadap tanggung jawab dari pekerjaannya; (3) masih rendahnya motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu; dan (4) kurangnya perhatian dalam memberikan arahan oleh atasan terhadap bawahan.

Tipjono (2000:55), yaitu: (1) realisasi pekerjaan sesuai target; (2) pekerjaan berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP). Dengan demikian, meningkatnya produktivitas kinerja pegawai dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan para penerima layanan, maka akan menghasilkan dampak positif terhadap kepuasan masyarakat khususnya pengguna layanan, yaitu: (1) meningkatkan kepercayaan publik terhadap kerja buirokrasi pemerintah; (2) penataan tata ruang; dan (3) sumber PAD.

Berdasarkan pengamatan awal calon peneliti terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasan dan pejabat struktural dalam proses pelayanan penerbitan Izin Mendirikan Bangunan (IMB) pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang, maka dapat diungkapkan fenomena bahwa ada diduga sementara disebabkan oleh, yaitu : (1) kurangnya pengawasan atasan terhadap pelaksanaan bawahan; (2) kurangnya pemahaman pegawai terhadap tanggung jawab dari pekerjaannya; (3) masih rendahnya motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu; dan (4) kurangnya perhatian dalam memberikan

arahan oleh atasan terhadap bawahan.

Pada dimensi kelayakan, untuk memberikan kontribusi pemikiran dalam upaya menemukan alternatif sebagai dimensi strategis penyelesaian masalah yang menjadi fokus kajian penelitian ini dengan menggunakan pendekatan teori pengawasan yang dikembangkan oleh Koontz dalam Juhir (2004:27), yaitu: (1) pengawasan langsung; (2) pengawasan tidak langsung; (3) pengawasan reprsif; dan (4) pengawasan prepentif, Dalam hai ini, gejala-gejala yang terungkap dalam penelitian ini yang disimbolkan sebagai variabel pengaruh dalam konteks realitas dapat digambarkan oleh beberapa hasil penelitian terdahulu, yaitu: (1) Syamsul Arifin (2010) "Pengaruh Pengawasan Terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kota Makassar"; dan (2) Ahmad Baharuddin (2005) "Pengaruh Sistem Pengawasan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Barru".

Berdasarkan fenomena tersebut, maka calon peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian untuk mengungkap, mengkaji dan menganalisis secara sistematis dan proporsional tentang variabel-variabel yang

menjadi objek kajian dalam penelitian ini dengan mengangkat judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang” dengan tujuan Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang, Untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Enrekang dan Untuk menganalisis dampak produktivitas kerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang.

A. Konsep Pengawasan

Victor dan Jusuf (1993:17) mengemukakan perspektif yang secara lebih luas dengan mempersamakan pengertian pengawasan dengan controlling. Jadi pengawasan merupakan pengendalian yang terkandung arti memperbaiki kegiatan yang arahnya salah, mengarahkan dan meluruskannya menuju arah yang benar. Akan tetapi kenyataan dalam praktek keseharian, bahwa

istilah pengontrolan itu sama dengan artian ataukah istilah dalam pengawasan, dan istilah dalam pengawasan inipun mengandung arti yang secara luas juga, yaitu bukan hanya seifit melihat sesuatu secara seksama dan melaporkan seluruh hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung pengendalian dalam artian menggerakkan, meluruskan, serta memperbaiki sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Berdasarkan beberapa perspektif tentang pengawasan yang telah diungkapkan oleh para pakar, maka diperoleh konsep pemahaman bahwa pengontrolan dapat dianggap sebagai aktivitas atau kegiatan yang direncanakan. Pengawasan tersebut bertujuan untuk mencegah semaksimal mungkin terjadinya penyimpangan, penyelewengan, hambatan, kesalahan-kesalahan, kegagalan-kegagalan, dan pemborosan dalam mencapai tujuan dan sasaran serta pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Tujuan dari penerapan pengawasan juga bisa diartikan sebagai sautu pendekatan manajerial guna meningkatkan rasionalitas, efektivitas, efisiensi, ketertiban dalam pelaksanaan tugas organisasi serta pencapaian tujuan suatu organisasi.

Pengawasan adalah suatu proses untuk mengatur pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, disetujui dan diperbaiki sesuai dengan yang diminta, implementasi pekerjaan yang sesuai dengan rencana semula ". Pada hakekatnya, pandangan Manullang di atas juga menentukan bahwa pengawasan mewakili suatu proses di mana yang telah dilakukan kemudian dilakukan atas persetujuan yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atautkah terjadi penyimpangan-penyimpangan, dan tidak hanya pada saat menemukan penyok dan perbaikan sehingga organisasi tetap dalam kondisi yang sehat. Koontz, dkk. Al. (dalam Hutaeruk, 1986: 298-331) tentang teknik pengawasan, bantuan dua cara untuk memperbaiki pegawai / tindakan yang harus mereka lakukan dalam pekerjaan, yaitu dengan cara mengendalikan pengawasan langsung (kontrol langsung) dan pengawasan yang langsung (kontrol tidak langsung). Pengawasan langsung diartikan sebagai teknik pengawasan yang dirancang untuk memperbaiki dan memperbaiki penyimpangan rencana.

Dengan demikian pada pengawasan langsung ini, pimpinan organisasi mengadakan pengawasan langsung terhadap

kegiatan yang dilakukan, yaitu dengan cara menjalankan, mengatur, memeriksa dan memeriksa semua kegiatan yang sedang dilakukan tadi. Tujuannya adalah agar penyimpangan-penyimpangan terhadap rencana yang terjadi dapat diperbaiki dan diperbaiki. Menurut Koontz, et.al, pengawasan langsung sangat mungkin dilakukan perbaikan tingkat kualitas pimpinan dan bawahannya rendah. Sementara pengawasan tidak langsung diartikan sebagai teknik pengawasan yang dilakukan dengan persetujuan dan pelaporan-laporan pelaksanaan kerja. Tujuan dari pengawasan tidak langsung ini untuk melihat dan mendorong serta dapat mengambil tindakan yang tepat untuk menghindari atau memperbaiki penyimpangan.

Menurut Koontz, et. al, pengawasan tidak langsung sangat dilakukan dilakukan tingkat kualitas para pimpinan dan bawahannya tinggi. Koontz, dalam Situmorang dan Juhir (2004: 27) mengklasifikasikan teknik pengawasan berdasarkan berbagai hal, yaitu: (1) Pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung: (a) Pengawasan langsung, pengawasan yang dilakukan pribadi oleh pengawas dengan pengawas dengan bantuan, , menerima, mengecek sendiri di

tempat, dan menerima laporan langsung dari pelaksana. Hal ini dilakukan dengan inspeksi; (B) Pengawasan tidak langsung, diadakan dengan laporan keuangan yang diterima dari pelaksana baik lisan maupun tertulis, diskusi pendapat-pendapat masyarakat dan tanpa pengawasan "on the spot"; (2) Pengawasan preventif dan represif: (a) Pengawasan preventif, dilakukan melalui pre audit sebelum pekerjaan dimulai. Sebagai contoh: persiapan dengan persiapan, persiapan kerja, rencana anggaran, rencana penggunaan tenaga dan sumber-sumber lain; (B) Pengawasan Representif, dilakukan melalui post-audit, dengan pemeriksaan terhadap pelaksanaan di tempat (Pemeriksaan), meminta laporan pelaksanaan dan sebagainya; (3) Pengawasan intern dan pengawasan ekstern; (a) Pengawasan intern, adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat dalam organisasi itu sendiri.

Pada saat pengawasan harus dilakukan oleh pucuk pimpinan sendiri. Setiap pimpinan unit dalam organisasi pada akhirnya menyetujui tugas masing-masing; (B) Pengawasan ekstern, adalah pengawasan yang dilakukan oleh otoritas dari luar organisasi itu sendiri, seperti disetujui pengawasan dibidang

keuangan oleh Badan Pemeriksa Keuangan seluruh lampiran. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diambil satu kesimpulan tentang proses pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan kegiatan organisasi, oleh karena itu setiap pimpinan harus dapat mengatur tugas pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh The Liang Gie (1972:90) yaitu: Pengendalian-pengontrolan adalah aktivitas dalam manajemen yang melibatkan penelusuran, mencocokkan dan mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan pekerjaan serta hasil yang dikehendaki.

Pengontrolan ini merupakan salah satu fungsi manajer, di samping fungsi-fungsi lainnya: perencanaan, pembuatan keputusan, pembimbingan, pengkoordinasian dan penyempurnaan.

B. Konsep Produktivitas Kerja Organisasi

Internasional Labour Organization (ILO) memperkenalkan produktivitas sebagai: "hasil integrasi empat elemen utama, yaitu tanah (bangunan), modal, tenaga kerja, dan organisasi". Payaman (2001) mengalihkan produksi sebagai

"Keseimbangan antara semua faktor produksi yang menyediakan lebih banyak pembaruan melalui penggunaan lebih banyak sumber daya". dengan entri aktual, misalnya, ukuran efisiensi, efisiensi, hasil, hasil, hasil dan keluaran."

"Total sumber daya yang digunakan". Output dari produksi barang, misalnya, jumlah barang yang diproduksi selama periode waktu tertentu. Sedangkan input adalah jumlah tenaga kerja, bahan baku, dan fasilitas pendukung. Oleh karena itu, "output" yang dimaksud akan bervariasi dari satu aktivitas ke aktivitas lainnya. Demikian pula "input". Jadi, sangat penting untuk mengetahui cara mengukur produktivitas kegiatan. Pengukuran produktivitas diperlukan untuk menentukan perubahan dalam layanan lebih efektif dan efisien. Pengukuran produktivitas dapat dilakukan untuk individu dan institusi. Dalam praktiknya, mengukur produktivitas tidak semudah membagi jumlah output dan jumlah input. Karena output dan input yang dimaksudkan belum tentu mudah diukur. Dalam produksi barang, jumlah bahan baku dan jumlah produk yang dihasilkan dapat diukur. Tetapi bagaimana membuat bidang kursor lebih rumit.

Secara lebih rinci, pengukuran produktivitas dapat dilakukan oleh dua parameter utama, yaitu efektivitas dan efisiensi. Produktivitas lebih tinggi ketika kegiatan lebih efektif dan efisien. Perbedaan antara efektivitas dan efisiensi, dapat dijelaskan dalam pengukuran sebagai berikut: Efektif adalah melakukan hal yang benar (melakukan hal yang benar), sedangkan efisiensi adalah melakukan satu hal dengan cara yang benar (melakukan sesuatu dengan benar). Secara lebih rinci, pengukuran produktivitas dapat dilakukan melalui dua parameter utama, yakni efektivitas dan efisiensi. Produktivitas makin tinggi manakala aktivitas makin efektif dan makinefisien. Perbedaan antara efektif dan efisien, dapat dijelaskan dalam analogi sebagai berikut: efektif adalah melakukan hal yang benar (do the right things), sedangkan efisien adalah melakukan satu hal dengan cara yang benar (do the things right).

C. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pengawasan

Maman Okas (2004: 190) merumuskan bahwa ada beberapa dimensi yang dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan pengawasan dalam suatu organisasi, baik lembaga

swasta maupun publik, yaitu: (1) kepemimpinan, (2) profesionalisme. Kuntz dan O'Donnell mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan kelompok mereka.

Sedangkan O'Leary (2002: 211) kepemimpinan menyiratkan mempengaruhi orang lain untuk lebih berupaya dalam mengarahkan energi, dalam tugas mereka atau mengubah perilaku mereka. Sementara George Terry merumuskan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan yang memengaruhi orang untuk mau berusaha mencapai tujuan bersama. Fiedler (1967) memiliki pandangan lain dengan melihat kepemimpinan sebagai pola hubungan antara individu yang menggunakan otoritas dan pengaruh pada kelompok orang untuk bekerja bersama untuk mencapai tujuan.

John Pfiffner, menafsirkan kepemimpinan dalam bentuk kemampuan untuk mengkoordinasi dan memotivasi orang dan kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan Davis (1977), mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengajak orang lain untuk mencapai tujuan yang

telah ditentukan dengan antusias. Sifat profesionalisme pemimpin mencakup tiga elemen kemampuan untuk mewujudkan pengawasan yang efektif, yaitu: (1) Kemampuan untuk memahami secara individu, yang berarti mengetahui bahwa setiap manusia memiliki kekuatan motivasi yang berbeda pada waktu dan keadaan yang berbeda; (2) Kemampuan untuk menginspirasi dan menginspirasi; (3) Kemampuan untuk mengambil tindakan dengan cara yang dapat mengembangkan atmosfer (iklim) yang mampu memenuhi dan secara bersamaan menyebabkan dan mengendalikan motivasi (Tatang Amirin, 1983: 15).

Locke (2000: 80), menyatakan bahwa profesionalisme pemimpin dalam melakukan pengawasan, mencakup tiga unsur dasar yang mendasari, yaitu: (1) Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan persepsi sosial (persepsi sosial); (2) Kemampuan berpikir abstrak (kemampuan berpikir abstrak); dan (3) Memiliki stabilitas emosional (stabilitas emosional). Perspektif Locke dapat dikategorikan sebagai kepemimpinan menjadi 3 (tiga) elemen dasar, yaitu: (1) Kepemimpinan adalah konsep hubungan, artinya kepemimpinan

hanya ada dalam hubungan dengan orang lain, jadi jika tidak ada pengikut atau bawahan, tidak ada pemimpin; (2) Kepemimpinan adalah suatu proses, yang berarti bahwa proses kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki suatu otoritas atau posisi, karena dianggap tidak cukup untuk menjadikan seseorang seorang pemimpin, yang berarti bahwa seorang pemimpin harus melakukan sesuatu; (3) Kepemimpinan berarti mempengaruhi orang lain untuk mengambil tindakan, itu berarti bahwa seorang pemimpin harus mencoba mempengaruhi pengikutnya dengan berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang sah, menciptakan model (memberi contoh), menetapkan tujuan, memberi penghargaan dan menghukum, merestrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan visi.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskripsi asosiasi kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, proporsional tentang pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Investasi dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang. Teknik pengumpulan

data berupa kuesioner, observasi, dokumentasi dan studi literatur.

Dimana penelitian ini, menggunakan teknik analisis data kuantitatif dengan statistik inferensial model “regresi linier sederhana”, yang diolah program microsta dengan bantuan SPSS yang bermaksud untuk memberikan gambaran hubungan lebih dua variabel, yaitu X dengan Y.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Imron (2004: 9) bahwa dalam melaksanakan pengawasan cenderung menggunakan dua jenis teknik, yaitu: (1) Kontrol langsung (direct control); dan (2) kontrol tidak langsung (indirect control).

Pengawasan langsung dilakukan oleh pimpinan organisasi dengan melakukan pengawasan sendiri atas kegiatan yang sering dilakukan, seperti: (a) Inspeksi langsung ke lapangan; (b) Pengamatan di tempat; dan (c) Laporan langsung. Padahal Supervisi tidak langsung dilakukan oleh pemimpin dari jarak jauh. Biasanya dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan. Laporan bisa dalam bentuk tertulis, dan bisa juga lisan. Kekuatan pengawasan tidak langsung adalah waktu yang singkat, dan tidak perlu langsung

ke lapangan. Kerugiannya adalah bahwa bawahan seringkali hanya melaporkan hal-hal positif. Ada kecenderungan bawahan hanya melaporkan hal-hal yang menyenangkan, meskipun pemimpin harus mengetahui hal-hal positif dan negatif sehingga mereka tidak salah dalam membuat kesimpulan dan membuat keputusan yang salah.

Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai di Kantor Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang.

a. Pengawasan langsung,

Pengendalian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pekerjaan bawahan yang sementara dalam proses penyelesaian, dalam hal ini dari sebanyak 42 responden yang memberikan penilaian terhadap kegiatan pengendalian tersebut terdapat 22 responden atau 53,39% yang memilih klasifikasi “selalu”, 20 responden atau 47,61% “sering”. Data tersebut menunjukkan bahwa dinamis dan konsisten dengan tujuan pengawasan yang sama. Dalam hal ini, ada kebutuhan mendesak untuk fungsi pengawasan dalam organisasi, di mana pengawasan yang baik dapat mencegah penyimpangan dan

memastikan bahwa kegiatan organisasi dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Siagian (2002: 135), pengawasan adalah proses pengawasan daripada melakukan semua kegiatan yang terorganisir untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang sedang berlangsung berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pemeriksaan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pekerjaan bawahan yang sementara dilaksanakan, dalam hal ini dari sebanyak 42 responden yang memberikan penilaian terhadap kegiatan pengendalian tersebut terdapat 20 responden atau 47,61% yang memilih klasifikasi “selalu”, responden atau 47,61% “sering”, dan 2 responden atau 14,28% dengan klasifikasi “kadang-kadang”. Data menunjukkan bahwa kegiatan inspeksi yang dilakukan oleh pimpinan proses pelaksanaan pekerjaan bawahan dapat dikatakan telah dilakukan secara optimal dan sulit sesuai dengan prinsip pengawasan dan prinsip manfaat pengawasan diri.

Efektivitas kegiatan pengamatan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pekerjaan bawahan yang

sementara dilaksanakan, dalam hal ini dari sebanyak 42 responden yang memberikan penilaian terhadap kegiatan pengendalian tersebut, terdapat 22 responden atau 52,38% yang memilih klasifikasi "selalu", 20 responden atau 47,61% "sering". Data tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pengamatan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap proses pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan bawahan dapat dikatakan sudah dilakukan secara proporsional berdasarkan hal-hal dan cakupan pekerjaan yang ingin diketahui apakah pekerjaan tersebut sudah relevan dengan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penerapan sistem checklist bagi bawahan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan secara optimal dan konsisten dengan tujuan atau hasil pekerjaan yang diharapkan, dalam hal ini dari sebanyak 42 responden yang memberikan penilaian terhadap kegiatan pengendalian tersebut, terdapat 19 responden atau 45,23% yang memilih klasifikasi "selalu", 21 responden atau 50,00%

"sering", dan 2 responden atau 4,76% "kadang-kadang". Data tersebut menunjukkan bahwa Proporsionalitas berdasarkan pada prinsip kepatuhan dan kepatuhan terhadap prosedur operasi standar sebagaimana dimaksud dalam pelaksanaan pekerjaan.

b. Pengawasan secara tidak langsung

Efektivitas kegiatan pelaporan tertulis pada hasil pekerjaan bawahan sebagai bentuk responsivitas tugas yang menjadi tanggung jawabnya, harus dilakukan oleh masing-masing bawahan, dalam hal ini sebanyak 42 responden yang memberikan penilaian kegiatan pelaporan tertulis, ada 20 responden atau 47,61% yang memilih klasifikasi "selalu", dan 21 responden atau 50,00% "sering" dan 1 responden atau 2,38% "kadang-kadang".

Data tersebut menunjukkan Proporsionalitas berdasarkan pada prinsip kepatuhan dan kepatuhan terhadap prosedur operasi standar sebagaimana dimaksud dalam pelaksanaan pekerjaan. Kegiatan pelaporan verbal tentang hasil pekerjaan bawahan harus dilakukan sebagai bentuk respons terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab mereka, dalam hal ini dari sebanyak 42

responden yang memberikan penilaian terhadap kegiatan pelaporan secara lisan terdapat 20 responden atau 47,61% yang memilih klasifikasi “selalu”, 20 responden atau 47,61%, dan 2 responden atau 4,76% “kadang-kadang”.

Pandangan ini menggarisbawahi upaya untuk mencegah potensi penyimpangan. Oleh karena itu, kegiatan pengawasan telah dimulai meskipun pekerjaan belum dilakukan untuk staf. Mencegah kemungkinan penyimpangan akan memberikan manfaat lebih besar bagi organisasi dalam menghadapi penyimpangan yang telah terjadi, karena jika penyimpangan dapat dihindari, kerugian yang signifikan dapat dihindari sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan cara yang efisien dan efisien.

1) Pengawasan Prefentif

Pengecekan atas Program kerja yang akan dilaksanakan oleh bawahan sebagai bentuk perhatian pimpinan terhadap kelancaran dan kesuksesan pekerjaan bawahan, dalam hal ini dari sebanyak 42 responden yang memberikan penilaian terhadap kegiatan pelaporan tertulis, terdapat 19 responden atau 45,23%

yang memilih klasifikasi “selalu”, dan 19 responden atau 45,23% “sering” dan 6 responden atau 14,28% “kadang-kadang”.

Pengecekan kesesuaian antara program kerja dengan hasil pekerjaan bawahan sebagai bentuk keseriusan pimpinan dalam rangka kelancaran pelaksanaan pekerjaan, dalam hal ini dari sebanyak 42 responden yang memberikan penilaian terhadap kegiatan pengendalian tersebut, terdapat 19 responden atau 45,23% yang memilih klasifikasi “selalu”, 21 responden atau 50,00% “sering”, dan 2 responden atau 4,76% “kadang-kadang”.

Data tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pengecekan pekerjaan bawahan tersebut dapat dikatakan sudah dilakukan secara proporsional berdasarkan asas manfaat terhadap standar operasional prosedur yang menjadi rujukan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2) Pengawasan represif

Efektivitas kegiatan pengecekan hasil pekerjaan bawahan sebagai upaya pimpinan untuk mencegah

terjadinya kesalahan data atau informasi dalam penyusunan laporan pelaksanaan program kerja yang dilakukan secara priodik, dalam hal ini dari sebanyak 42 responden yang memberikan penilaian terhadap kegiatan pelaporan tertulis, terdapat 20 responden atau 47,61% yang memilih klasifikasi “selalu”, 22 responden atau 52,38% “sering”. Data menunjukkan bahwa dapat dikatakan bahwa kegiatan verifikasi pekerjaan bawahan telah dicatat secara proporsional berdasarkan prinsip keuntungan dari prosedur operasi standar sebagaimana dimaksud dalam pelaksanaan pekerjaan. Pengawasan yang efektif dalam rangka meningkatkan hasil pekerjaan bawahan ketika ada penyimpangan dalam proses pelaksanaan pekerjaan memiliki dua prinsip utama: (1) adanya rencana tertentu dan pemberian instruksi, serta wewenang bawahan, merupakan alat standar atau alat pengukur yang dilakukan oleh bawahannya. Rencana tersebut menunjukkan apakah

pekerjaan itu berhasil: (2) Sistem penyaringan dapat benar-benar efektif jika bergantung pada otoritas dan harus memberikan instruksi yang jelas kepada bawahan karena, dengan demikian, dapat dilihat apakah bawahan telah melaksanakan tugasnya dengan baik atau tidak.

Efektivitas kegiatan pemeriksaan hasil pekerjaan bawahan yang akan dilaksanakan oleh bawahan sebagai bentuk perhatian pimpinan terhadap kelancaran dan kesuksesan pekerjaan bawahan, dalam hal ini dari sebanyak 42 responden yang memberikan penilaian terhadap kegiatan pelaporan tertulis, terdapat 19 responden atau 45,23% yang memilih klasifikasi “selalu”, dan 21 responden atau 50,00% “sering” dan 2 responden atau 4,76% “kadang-kadang”. Data tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pemeriksaan hasil pekerjaan bawahan dapat dikatakan sudah dilakukan secara proporsional berdasarkan asas manfaat terhadap standar operasional prosedur yang menjadi

rujukan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Hasil pemeriksaan kerja bawahan adalah sistem pengawasan yang efektif yang harus dapat segera melaporkan pelanggaran sehingga, berdasarkan pelanggaran, tindakan lebih lanjut dapat diambil sehingga implementasi keseluruhan sudah kompatibel atau dekat dengan apa yang direncanakan sebelumnya; (4) fleksibel. Sistem pemantauan efektif jika sistem pemantauan memenuhi prinsip fleksibilitas. Ini berarti bahwa sistem pengawasan masih dapat digunakan, bahkan jika ada perubahan tak terduga dalam rencana; (5) dapat mencerminkan pola organisasi. Fokus kontrol ada pada orang, karena itu adalah orang yang melakukan kegiatan dalam organisasi.

Orang-orang dalam organisasi, kegiatan atau fungsinya sudah tercermin dalam organisasi, dan sistem pemantauan harus mampu memenuhi prinsip mampu membalikkan pola organisasi; (6) Ekonomi Sifat ekonomi dari pemantauan juga penting. Anda

seharusnya tidak membangun sistem pemantauan yang mahal, jika tujuan pengawasan dapat dicapai melalui sistem pengawasan yang murah; Siapa pun yang mengawasi kegiatan harus memahami dan menguasai sistem pengawasan organisasi. Tanpa memahami sistem pengawasan, pelaksanaan pengawasan tidak akan efektif; tindakan korektif dapat dipastikan; Dengan salah satu tujuan pengawasan, adalah untuk mengetahui kesalahan dan kesulitannya. Terlibat dalam implementasi kegiatan.

Pengaruh Pengawasan sebagai variabel X, dengan indikator: Pengawasan langsung; Pengawasan tidak langsung; Pengawasan preventif; dan Pengawasan represif terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada KPMTSP Kabupaten Enrekang, digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 21.0, pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hasil persamaan regresi linier sederhana tersebut di atas menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas

kerja pegawai. Dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa jika terjadi peningkatan nilai variabel (X), dengan indikator : Pengawasan langsung; Pengawasan tidak langsung; Pengawasan preventif; dan Pengawasan represif, akan meningkatkan nilai produktivitas kerja pegawai (Y) pada KPMTSP Kabupaten Enrekang sebanyak nilai variabel (X). Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini seberapa kuat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan uji hipotesis yaitu uji T. Dalam hal ini Uji T digunakan untuk menganalisis pengaruh Variabel pengawasan dengan indikator: Pengawasan langsung; Pengawasan tidak langsung; Pengawasan preventif; dan Pengawasan represif terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada KPMTSP Kabupaten Enrekang.

Nilai tingkat signifikansi sebesar 0,0000 yaitu lebih kecil dibandingkan nilai tingkat signifikansi (0,05). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 = ditolak, dan H_1 = diterima dalam artian bahwa: Pengawasan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada KPMTSP Kabupaten Enrekang, Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian

saudara Syamsul Arifin (2010) “Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda Kota Makassar” dan hasil penelitian Ahmad Baharuddin (2005) “Pengaruh Sistem Pengawasan terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Barru” Hal ini memberikan optimisme kepada para pegawai KPMTSP Kabupaten Enrekang dalam rangka lebih meningkatkan produktivitas kerja sebagai performansi dalam memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat. Namun tetap disadari bahwa tingginya produktivitas kerja tidak terlepas dari pengaruh beberapa factor, yaitu: (1) profesionalisme; (2) kepemimpinan; dan (3) iklim organisasi.

A. Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan dalam Meningkatkan produktivitas kerja di KPMTSP Enrekang

Intensitas pelaksanaan supervise yang dilakukan oleh pimpinan terhadap hasil pekerjaan bawahan dalam rangka menghindari terjadinya kesalahan dan penyimpangan dalam proses pelaksanaan pekerjaan, dalam hal ini dari sebanyak 42 responden

yang memberikan penilaian terhadap kegiatan pelaporan tertulis, terdapat 20 responden atau 47,61% yang memilih klasifikasi “selalu”, dan 22 responden atau 52,38% “sering”. Data tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pemeriksaan hasil pekerjaan bawahan dapat dikatakan sudah dilakukan secara proporsional berdasarkan asas manfaat terhadap standar operasional prosedur yang menjadi rujukan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kepemimpinan dan organisasi merupakan dua konsep yang tidak bisa dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Istilah kepemimpinan sesungguhnya telah lama menjadi bahan perbincangan oleh banyak orang ilmuwan dan praktisi. Kepemimpinan acap kali diasosiasikan dengan orang-orang yang dinamis dan kuat yang memimpin bala tentara, mengendalikan perusahaan besar, atau menentukan arah suatu bangsa dan masyarakat. Untuk menunjukkan betapa pentingnya kepemimpinan dan betapa manusia membutuhkannya, sampai ada pendapat yang keras mengatakan bahwa dunia atau umat manusia di dunia ini pada hakekatnya hanya ditentukan oleh beberapa orang saja, yakni

berstatus sebagai pemimpin. Dalam organisasi kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa Pemimpin atau bimbingan, hubungan antara tujuan perserangan atau tujuan organisasi mungkin menjadi renggang.

Intensitas pembimbingan pimpinan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap proses pelaksanaan pekerjaan bawahan sebagai bentuk perhatian pimpinan terhadap kelancaran dan kesuksesan pekerjaan bawahan, dalam hal ini dari sebanyak 42 responden yang memberikan penilaian terhadap kegiatan pelaporan tertulis, terdapat 19 responden atau 45,23% yang memilih klasifikasi “selalu”, dan 21 responden atau 50,00% “sering” dan 2 responden atau 4,76% “ragu-ragu”. Data tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pembimbingan pimpinan terhadap hasil pekerjaan bawahan dapat dikatakan sudah dilakukan secara proporsional berdasarkan asas manfaat terhadap standar operasional prosedur yang menjadi rujukan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan menurut Yuki (2008): 90) bahwa fungsi

kepemimpinan adalah usaha mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk bekerja keras, memiliki semangat tinggi, dan memotivasi tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini terutama terikat dengan fungsi mengatur hubungan antara individu atau kelompok dalam organisasi. Selain itu, fungsi pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok bertujuan untuk membantu organisasi bergerak ke arah pencapaian sasaran. Dengan demikian, inti kepemimpinan bukan pertamanya terletak pada kedudukannya dalam organisasi, melainkan bagaimana pemimpin melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin. Fungsi kepemimpinan yang hakiki adalah: (1) Selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha untuk pencapaian tujuan; (2) Sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak luar; (3) Sebagai komunikator yang efektif; (4) Sebagai integrator yang efektif, rasional, objektif, dan netral.

Pelaksanaan pekerjaan merupakan salah satu bentuk profesionalisme bawahan. dalam hal ini dari sebanyak 42 responden yang memberikan penilaian terhadap kegiatan pelaporan tertulis, terdapat 22

responden atau 52,38% yang memilih klasifikasi “selalu”, dan 20 responden atau 47,61% “sering”. Data tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pemeriksaan hasil pekerjaan bawahan dapat dikatakan sudah dilakukan secara proporsional berdasarkan asas manfaat terhadap standar operasional prosedur yang menjadi rujukan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Profesionalisme adalah komitmen para profesional terhadap profesinya yang ditunjukkan dengan kebanggaan dirinya sebagai tenaga profesional, usaha terus-menerus untuk mengembangkan kemampuan profesional, yaitu: (1) Memiliki keterampilan yang tinggi dalam suatu bidang serta kemahiran dalam menggunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan; (2) Memiliki ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka di dalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan; (3) Memiliki sikap berorientasi ke depan sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terbentang di hadapannya; (4) Memiliki sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan

kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi diri dan perkembangan pribadinya.

Kejujuran bawahan dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan standar operasional prosedur telah diperlihatkan secara konsisten dengan hasil pekerjaan yang dicapai dalam hal ini dari sebanyak 42 responden yang memberikan penilaian terhadap kegiatan pelaporan tertulis, terdapat 20 responden atau 47,61% yang memilih klasifikasi “selalu”, 21 responden atau 50,00% “sering” dan 1 responden atau 2,38% “ragu-ragu”. Data tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pemeriksaan hasil pekerjaan bawahan dapat dikatakan sudah dilakukan secara proporsional berdasarkan asas manfaat terhadap standar operasional prosedur yang menjadi rujukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam bekerja, setiap manusia dituntut untuk bisa memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme tersebut terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, skill, waktu, tenaga, sumber daya, serta sebuah strategi pencapaian yang bisa memuaskan semua

bagian/elemen. Profesionalisme juga bisa merupakan perpaduan antara kompetensi dan karakter yang menunjukkan adanya tanggung jawab moral.

Efektivitas penerapan etos kerja bawahan dalam melaksanakan pekerjaan sebagai bentuk profesionalisme yang mengedepankan prinsip efektivitas kerja, dalam hal ini dari sebanyak 42 responden yang memberikan penilaian terhadap kegiatan pelaporan tertulis, terdapat 19 responden atau 45,23% yang memilih klasifikasi “selalu”, 19 responden atau 45,23% “efektif” dan 6 responden atau 14,28% “kadang-kadang”. Data tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pemeriksaan hasil pekerjaan bawahan dapat dikatakan sudah dilakukan secara proporsional berdasarkan asas manfaat terhadap standar operasional prosedur yang menjadi rujukan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sejalan dengan hal tersebut, menurut Edgar Shine (dalam Siregar, 2008: 88) bahwa ciri profesionalisme yang melekat pada seseorang, yaitu: (1) Bekerja sepenuhnya (full time) berbeda dengan amatir yang sambilan; (2) Mempunyai motivasi yang kuat; (3) Mempunyai pengetahuan (science) dan keterampilan (skill); (4) Membuat keputusan

atas nama klien (pemberi tugas); (5) Berorientasi pada pelayanan (service orientation); (6) Mempunyai hubungan kepercayaan dengan klien; (7) Otonom dalam penilaian karya; (8) Berasosiasi profesional dan menetapkan standar pendidikan; (9) Mempunyai kekuasaan (power) dan status dalam bidangnya; dan (10) Tidak dibenarkan mengiklankan diri.

Soempomo Djojowadono (2000: 111), memaknai profesionalisme yang mempunyai ciri, yaitu: Mempunyai sistem pengetahuan yang isoterik (tidak dimiliki sembarang orang); Ada pendidikannya dan latihannya yang formal dan ketat; Membentuk asosiasi perwakilannya; Ada pengembangan Kode Etik yang mengarahkan perilaku para anggotanya; Pelayanan masyarakat/kemanusiaan dijadikan motif yang dominan; Otonomi yang cukup dalam mempraktekkannya; dan Penetapan kriteria dan syarat-syarat bagi yang akan memasuki profesi.

Komitmen bawahan dalam melaksanakan dan penyelesaian pekerjaan berdasarkan SOP sebagai bentuk penerapan prinsip kedisiplinan dalam sebuah organisasi dalam hal ini dari sebanyak 42

responden yang memberikan penilaian terhadap kegiatan pelaporan tertulis, terdapat 19 responden atau 45,23% yang memilih klasifikasi “selalu”, 21 responden atau 50,00% “sering” dan 2 responden atau 4,76% “kadang-kadang”. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat komitmen bawahan terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dikatakan sudah dilakukan secara proporsional berdasarkan tahapan dan standar operasional prosedur yang menjadi rujukan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Ekvall dan Wirawan (2007:130), mengemukakan sepuluh dimensi iklim kerja, yaitu: (1) Tantangan (challenge) Keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi; (2) Kemerdekaan (freedom) Sampai seberapa tinggi karyawan diberi kebebasan untuk bertindak; (3) Dukungan untuk ide-ide (Support for ideas) Sikap manajemen dan karyawan terhadap ide baru; (4) Kepercayaan (Trust) Keamanan emosional dan kepercayaan hubungan antar anggota dalam organisasi; (5) Semangat (Spirit) Dinamika dalam organisasi; (6) Keintiman, Kemudahan yang ada dalam organisasi; 7. Debat (Debate), Sampai seberapa tinggi perbedaan pendapat serta ide-ide dari pengalaman yang ada

dalam organisa; (8) Konflik (Conflicks) Adanya tensi personal dan kelompok; (9) Pengambilan Resiko (Risk Taking) kemauan untuk mendekorasi keputusan dalam organisasi; (10) Ide dan Waktu (Idea and Time) Waktu yang digunakan untuk mengembangkan ide-ide baru.

Penerapan prinsip saling menghormati dan saling menghargai sesama bawahan dalam melaksanakan pekerjaan merupakan cirri atau karakteristik lingkungan kerja yang perlu untuk diaktualkan dan dikembangkan sebagai nilai-nilai yang dapat menjadi dasar dalam menjalankan tugas dengan baik dalam hal ini dari sebanyak 42 responden yang memberikan penilaian terhadap kegiatan pelaporan tertulis, terdapat 18 responden atau 42,85% yang memilih klasifikasi “selalu”, 23 responden atau 54,76% “sering” dan 1 responden atau 2,38% “kadang-kadang”. Data tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pemeriksaan hasil pekerjaan bawahan dapat dikatakan sudah dilakukan secara proporsional berdasarkan asas manfaat terhadap standar operasional prosedur yang menjadi rujukan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sejalan dengan hal tersebut, untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam yang

diperlukan (Wirawan, 2007: 71), yaitu: Pertama, Struktur (Structure). Struktur organisasi merefleksikan persaaan organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefenisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidka ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

B. Produktivitas Kerja Pegawai KPMPTSP Enrekang

Berdasarkan asas desentralisasi, kewenangan yang luas dan bertanggungjawab diberikan kepada daerah, yang secara riil diwujudkan dengan peraturan, pembagian, dan pemanfaatan sumberdaya nasional, serta perimbangan keuangan pusat dan daerah. Maksud dari kebijakan desentralisasi adalah pemerintah daerah diberi hak dan wewenang untuk mengatur sendiri wilayah pemerintahannya. Salah satu yang menjadi kewenangan pemerintah daerah yaitu pada KPMPTSP Kabupaten Enrekang yang merupakan instansi

pemerintahan yang memiliki tugas-tugas pokok dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang penerbitan izin.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil kerja yang dicapai esok harus lebih baik dari yang diperoleh hari ini (Simanjuntak, 2000: 34). Dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari pegawai, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh.

Produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari cara kerja setiap Bidang yang ada pada KPMPTSP Kabupaten Enrekang, dimana setiap bidang telah mempunyai tugas dan fungsi masing-masing. Setiap bidang harus mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, agar hasil yang diperoleh juga baik. Dilihat dalam prestasi sebagaimana pegawai pada KPMPTSP Kabupaten Enrekang sudah diperoleh cukup baik, produktivitas yang dihasilkan juga berjalan baik karena adanya

prestasi yang baik diperoleh oleh pegawai.

Motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Menurut Robbins (2002: 16), motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan yang fokusnya dipersempit terhadap tujuan organisasi. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas pegawai. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai secara profesional.

Produktivitas terdapat dua dimensi yaitu individu dan organisasi. Bentuk interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi, setiap individu dalam organisasi, semuanya akan berperilaku berbeda satu sama lain, dan perilakunya adalah ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Karakteristik yang dimiliki individu ini akan dibawahnya memasuki lingkungan baru yaitu organisasi atau yg lainnya.

Organisasi juga merupakan suatu lingkungan yang mempunyai karakteristik seperti keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan, tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem penggajian, sistem pengendalian, dan sebagainya. Konsep produktivitas pegawai pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi: (1) Individu. Produktivitas kerja pada KPMPSTSP Kabupaten Enrekang telah melakukan pekerjaannya cukup baik, karena kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan sudah berjalan sesuai dengan apa yang

direncanakan, tetapi ada juga sebagian pegawai yang belum bisa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, tetapi pegawai harus tetap berusaha agar produktivitas kerja pegawai dapat berjalan dengan baik; (2) Organisasi. Kalau dilihat dari Organisasi produktivitas kerja sudah berjalan dengan baik, dikarenakan setiap pegawai sudah mempunyai tugas dan bidangnya masing-masing, maka pegawai dapat bekerjasama dalam penyelesaian tugas-tugasnya dan dapat dilihat bahwa produktivitas kerja pegawai KPMPSTSP Kabupaten Enrekang berjalan lancar.

Produktivitas adalah perbandingan hasil kerja pegawai, dimana hasil kerja pegawai pada masing-masing Bidang pada KPMPSTSP Kabupaten Enrekang sudah berjalan cukup baik, dikarenakan setiap bidang sudah mempunyai tugas pekerjaannya sendiri. Setiap bidang harus tanggung jawab kerja dengan baik dan bisa melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Produktivitas dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam batasan-batasan dengan pemberian pendidikan bagi pegawai, agar apa yang telah menjadi kewajiban pegawai bisa terlaksana dengan baik.

Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi,2003: 8).

Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada KPMPSTP Kabupaten Enrekang yaitu: (1) Kualitas dan kemampuan fisik pegawai, ditentukan oleh tingkat pendidikan dan latihan agar pegawai dapat berkerja dengan baik, mempunyai motivasi kera, etos, mental dan kemampuan fisik yang baik; (2) Sarana Pendukung Sarana adalah perlengkapan yang dapat dipindah-pindahkan untuk mendukung fungsi kegiatan dan satuan pendidikan, yang meliputi : peralatan, perabotan, media, buku. Sarana adalah segala sesuatu yang sebagai alat dalam mencapai tujuan; (3) Supra sarana juga sangat penting bagi pegawai agar segala sesuatu dapat berjalan dengan lancar; (4)Dapat dilihat dari bagaimana pegawai dapat mengatur waktu.Apa bila seluruh pegawai

tidak dapat mengatur waktu dengan baik, maka seluruh pekerjaan dapat berjalan dengan baik pula; (5) Cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik secara efektif dan efisien. Pegawai harus bisa menyelesaikan pekejaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan; (6) Pegawai harus bisa fokus dalam melakukan pekerjaannya, apa bila pegawai tidak fokus dalam tugas pekerjaannya, maka bisa dikatakan produktivitas pegawai rendah, karena pegawai tidak mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan tidak tepat pada waktunya; (7)Sikap Didalam melakukan suatu pekerjaan sikap dan prilaku sangat diutamakan, setiap pegawai harus bisa bersikap baik dan ramah dalam menjalankan pekerjaan maupun dalam pelayanan; (8)Kemampuan Setiap pegawai harus memiliki kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja; (9) Disiplin kerja Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yangsenantiasia berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan

dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pengaruh pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang, maka dapat diungkapkan kesimpulan, sebagai berikut:

1. Pengawasan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada KPMPTSP Kabupaten Enrekang dengan menggunakan teknik pengawasan: Pengawasan langsung, Pengawasan tidak langsung, pengawasan preventif dan pengawasan represif. Pengawasan tersebut telah diselenggarakan dalam rangka menciptakan efektivitas proses pelayanan publik untuk memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat, khususnya bagi pengguna layanan. Hasil Penelitian: (1) deskriptif Tabel Frekuensi menunjukkan tanggapan responden terhadap penerapan dimensi pengawasan dalam konteks produktivitas kerja pegawai

pada KPMPTSP Kabupaten Enrekang dengan capaian persentase secara kumulatif dan (2) statistic regresi linier sederhana, yaitu pengaruh pengawasan (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 99,15% dengan nilai probabilitas 0,00000 oleh karena itu hubungan kedua variabel tersebut "signifikan" menunjukkan bahwa hipotesis $H_1 =$ diterima karena $T_{hit} 4.12 > T_{tab} 2,61$ pada taraf kepercayaan 0,05.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan pengawasan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, yaitu: sebagai faktor pendukung: dimensi kepemimpinan 76,55%; dimensi Profesionalisme 65,25%; dan dimensi iklim kerja 60,45%.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bohari. 1992. Pengawasan Keuangan Negara. Jakarta : Rajawali Press.
- [2] Certo, Samuel C. & S. Travis Certo. 2006. Modern Management, Pearson Prentice Hall.
- [3] Davis, K & J. W. Newstrom, 1990, Perilaku dalam Organisasi. Terjemahan. Jakarta. Erlangga.
- [4] Donnelly, James H., Gibson, James L., and Ivancevich, John, 1994, Fundamental of

- Management. Texas: Business Publication.
- [5] Denhardt, 2007, *New Public Service: Serving, Not Steering*. M.E. Sharpe, London.
- [6] Donnelly, Gibson, dan Ivancevich. 1996. *Manajemen Edisi Sembilan Jilid 1*. Alih Bahasa: Zuhad Ichyaudin. Jakarta : Erlangga.
- [7] Frederickson. 2000. *Toward a New Public Administration* dalam Frank E. Marini, *Toward a New Public Administration: The Minnowobrok Perspektif*, Novato Chandler Publishing Company.
- [8] Gerald Caiden. 2000. *Public Administration*. Dalam MZ Lawang, *Pengantar Administrasi Negara*, Universitas Terbuka, Jakarta.
- [9] Harahap, Sofyan Syafri. 2000. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta: Pustaka Quantum.
- [10] Harahap, Sofyan Syafri. 2000. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta: Pustaka Quantum.
- [11] Ahmad, Jamaluddin. 2015, *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Yogyakarta : Gava Media.
- [12] Koontz, Harold & Cyril O'Donnel & Heinz Wehrich. 1986. *Manajemen*. Jilid 2. Terjemahan: Gunawan Hutauruk. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [13] Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 1996. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jilid II/Edisi Ketiga. Jakarta.
- [14] LAN-RI, 2003. *Buku 1 Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Negara*. LAN-RI. Jakarta.
- [15] Maman Ukas. 2004. *Manajemen: Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Bandung : Penerbit Agnini.
- [16] M.Manullang, 1977. *Dasar-dasar Manajemen*. Medan: Monara.
- [17] MH.Saragih. 1982. *Sistem Pengawasan dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali
- [18] M. Situmorang, Viktor dan Jusuf Juhir. 1994. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [19] O'Leary, Elizabeth. 2001. *Kepemimpinan :Menguasai Keahlian yang Anda Perlukan dalam 10 menit*. Trejemahan Deddy Jacobus. Yogyakarta: Andi Copyright.
- [20] Payaman, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- [21] Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- [22] Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [23] S. Ruky. A. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja: Performance Management System, Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

- [24] S.P. Hasibuan, M. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [25] Siagian, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- [26] Siagian, Sondang P., 1989. Filsafat Administrasi. Jakarta: Haji Mas Agung.
- [27] Sofian Effendi. 2001. Strategi Administrasi dan Pemerataan Akses Pada Pelayanan Publik Indonesia. Laporan hasil penelitian. Fisipol UGM, Yogyakarta
- [28] Silalahi, Ulbert. 2002. Studi Tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori dan Dimensi. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- [29] Syafie, Inu Kencana, Djamaluddin Tandjung dan Supardan Modeong. 1999. Ilmu Administrasi Publik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [30] Terry, George R. 1986. Asas-asas Manajemen Alih Bahasa; Winardi. Bandung: Penerbit Alumni.
- [31] The Liang Gie. 1972. Kamus Administrasi. Djakarta: Gunung Agung.
- [32] Tjokroamidjojo, Bintoro. 1984. Perencanaan Pembangunan. Jakarta: Gunung Agung.
- [33] Tjiptono, 2008. Service Managment Mewujudkan Pelayanan Prima, CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- [34] Terry, George R. 1986. Asas-asas Manajemen Alih Bahasa; Winardi. Bandung: Penerbit Alumni.
- [35] Tjiptono, F dan Chandra. 2005. Service, Quality & Satisfaction. Yogyakarta; Andi Offset.
- [36] Utomo, 2007. Administrasi Publik Baru Indonesia: Perubahan Paradigma dari Administrasi Negara ke Administrasi Publik. Kerjasama Program Magister Administrasi Publik UGM dan Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- [37] Winardi, 2000. Manajer dan Manajemen. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- [38] Zainuddin, 2016. Birokrasi Dalam Pelayanan Publik ;Ombak.
- [39] Zulian Yamit, 2001, Manajemen Kualitas Produk dan Jasa. Yogyakarta: Penerbit Ekonesia.