

# PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN TASIKMALAYA

Natasha Rahmadanti Risnandar, Astri Siti Fatimah, Andi  
Ilmu Administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya  
[natasha.rahmadanti.r@gmail.com](mailto:natasha.rahmadanti.r@gmail.com)

## ABSTRAK

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya merupakan instansi perangkat daerah di bidang pelayanan yang menangani segala urusan kependudukan dan pencatatan sipil. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metodologi deskriptif. Jumlah sampel sebanyak 49 orang yang mengisi kuesioner dan 1 orang yaitu kepala kantor yang melakukan wawancara. Prosedur pengumpulan data yang digunakan adalah telaah pustaka dan studi lapangan (observasi, wawancara, dan kuesioner). Respon kuesioner kemudian dievaluasi dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggunakan program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan variabel supervisi berpengaruh terhadap variabel efektivitas kerja. Hasil uji  $t$  menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,623 > 2,013$ . Besarnya pengaruh supervisi terhadap efektivitas kerja sebesar 40%, hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak..

**Kata Kunci:** Pengawasan, Efektivitas Kerja

## Abstract

*The Tasikmalaya Regency Population and Civil Registration Office is a regional apparatus agency in the service sector that handles all registration and population-related issues. The goal of this study was to see how much influence supervision has on employee job performance.*

*This study takes a quantitative approach using descriptive methodology. With a sample size of 49 people filling out questionnaires and one person, the head of the office, conducting interviews. The data gathering procedures employed were literature review and field study (observation, interview, and questionnaire). The questionnaire responses were then evaluated using validity and reliability tests. Simple linear regression analysis and coefficient of determination ( $R^2$ ) tests were performed on the data using the SPSS program version 25. Based on the results of hypothesis testing, it is possible to infer that the findings of this study show that the supervised variable influences the work effectiveness variable. The  $t$  test results show that the  $t_{count} > t_{table}$  value is  $5.623 > 2.013$ . The size of supervision's influence on job effectiveness is 40%, indicating that  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected.*

**Keywords:** Supervision, Work Effectiveness

## PENDAHULUAN

1

Secara umum organisasi diartikan sebagai wadah bagi sekelompok orang yang memiliki tujuan yang sama dengan cara bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi dapat bersifat formal maupun informal dan dapat ditemukan dalam berbagai bidang seperti bisnis, pendidikan, pemerintahan, dan kegiatan sosial. Organisasi

seringkali memiliki struktur tertentu dengan peran dan tanggung jawab yang jelas bagi para anggotanya. Organisasi perangkat daerah sendiri merupakan suatu struktur organisasi yang dibentuk dalam lingkup pemerintahan daerah atau pemerintahan daerah otonom untuk melaksanakan fungsi dan tugas tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Organisasi perangkat daerah bertugas dalam penyelenggaraan pelayanan publik di tingkat daerah yang bertujuan untuk mencapai pembangunan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Seperti yang kita ketahui, Organisasi Perangkat Daerah dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, dalam hal kebutuhan masyarakat salah satunya adalah kebutuhan akan data kependudukan, dimana administrasi kependudukan pada dasarnya dibutuhkan oleh setiap orang agar dapat terdata sebagai warga masyarakat di wilayah tempat tinggalnya.

Instansi atau organisasi perangkat daerah yang bergerak di bidang pelayanan administrasi di Kabupaten Tasikmalaya adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Pengawasan sendiri merupakan bagian dari fungsi manajemen sebagai kegiatan pengamatan terhadap penyelenggaraan kegiatan kelembagaan atau instansi untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan yang telah direncanakan.

Pelaksanaan pengawasan terhadap pegawai merupakan hal yang lumrah dalam lingkungan kerja dan pemerintahan. Pengawasan dilakukan dengan berbagai cara dan dimaksudkan untuk memastikan bahwa pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar, etika, dan asas yang berlaku. Menjalankan sebuah program atau kegiatan perlu adanya penilaian, maka dibutuhkan sosok pemimpin yang mengerti arti dan tujuan pengawasan serta memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan menggerakkan pegawainya dalam menjalankan tugasnya. Serta pegawai yang dapat memahami tugasnya ketika pemimpin memberikan penjelasan secara jelas mengenai maksud dan tujuan yang sudah direncanakan, sehingga dapat tercipta kerjasama yang baik antara pemimpin dan pegawai.

Tentu saja, dalam pelaksanaan suatu kegiatan akan terdapat kendala bahkan penyimpangan, sehingga diperlukan pengawasan karena pengawasan memungkinkan pimpinan untuk memeriksa keberhasilan perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan serta melakukan modifikasi yang diperlukan. Sementara itu, untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan dituntut untuk melaksanakan rencana dan program yang telah disusun, oleh karena itu seorang karyawan harus memiliki produktivitas yang tinggi.

Efektivitas kerja karyawan merupakan faktor kunci dalam kinerja organisasi, mengingat dinamika lingkungan kerja dan kemajuan teknologi. Organisasi harus menjamin bahwa sumber daya manusia yang dimilikinya dapat bekerja secara efektif. Efektivitas kerja dipandang penting dalam suatu organisasi karena berkaitan dengan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Penilaian efektivitas kerja dapat diukur dari segi produktivitas, pencapaian tujuan, dan kepuasan kerja karyawan. Jika semua itu terpenuhi, maka akan menguntungkan organisasi dalam hal produktivitas dan

pencapaian tujuan, serta pertumbuhan dan kepuasan kerja karyawan itu sendiri, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya.

Efektivitas kerja didefinisikan sebagai penilaian terhadap seberapa baik pekerjaan dilakukan dan seberapa besar output yang memenuhi harapan. Dengan pemikiran bahwa apabila suatu proyek dapat diselesaikan sesuai rencana baik dari segi waktu, biaya, maupun mutu maka proyek tersebut dikatakan berhasil, dan tujuan akhir dari efektivitas kerja adalah tercapainya tujuan. Oleh karena itu, suatu organisasi mengupayakan agar setiap pegawai yang terlibat dapat mencapai efektivitas kerja. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya diawali dengan keberhasilan setiap pegawai yang bersangkutan, karena tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada efektivitas pegawainya dalam segala kegiatan atau aktivitas yang dilakukan. Apabila tindakan tidak dilakukan secara efisien maka perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya. Pokok bahasan dalam tulisan ini adalah ruang lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan

Sipil Kabupaten Tasikmalaya. Dalam rangka pembinaan suatu organisasi, pengawasan merupakan aspek yang sangat penting, karena pengawasan merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban dari Kepala Dinas untuk memastikan semua rencana kerja terlaksana, hal tersebut juga harus didukung oleh pegawai yang mampu bekerja secara efisien. Dengan demikian, jelaslah bahwa pengawasan mempengaruhi kinerja pegawai.

## TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen berasal dari kata *manage* yang berarti mengatur, dalam hal ini yang harus dikendalikan adalah seluruh bagian dari manajemen yang dikenal dengan istilah "6M" yaitu *Man*, *Money*, *Material*, *Machine*, *Method*, dan *Marketing*. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari sumber daya lain yang ada, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelolanya. Percuma saja jika sumber daya lain melimpah, tetapi jika sumber daya manusia tidak dapat mengelolanya maka sumber daya tersebut tidak akan efektif dan tidak dapat digunakan dengan baik.

Menurut Hasibuan (2019, hlm. 2), "manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu."

Menurut Siagian (2019, hlm. 87), tugas manajerial meliputi:

- a. Perencanaan.
- b. Pengorganisasian
- d) Pemberian motivasi
- d. Pengendalian
- f) Evaluasi

Menurut Siagian (2019, hlm. 112), "pengawasan adalah proses menyaksikan pelaksanaan semua operasi organisasi untuk memverifikasi bahwa setiap pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya."

Menurut Pasaribu (2017, hlm. 81), "pengawasan adalah proses menyaksikan pelaksanaan semua operasi organisasi untuk memverifikasi bahwa setiap pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya."

Menurut Winardi (2019, hlm. 3), "pengawasan adalah kegiatan yang mencoba

menjamin bahwa organisasi yang bersangkutan mengalami kemajuan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan."

Selanjutnya, Handoko (2021, hlm. 25) mendefinisikan pengawasan sebagai penemuan dan penggunaan cara dan instrumen untuk menjamin bahwa apa yang telah direncanakan dilakukan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan, dan pengawasan ini dapat bersifat positif atau negatif. Disebut pengawasan positif karena memeriksa apakah tujuan organisasi dapat dicapai dengan sukses dan efisien. Sementara itu, pengawasan negatif bertujuan untuk mencegah terjadinya atau terulangnya tindakan-tindakan yang tidak perlu atau tidak diinginkan.

Sedangkan menurut (Effendi, 2014, hlm. 205), "pengawasan merupakan pekerjaan manajerial yang paling krusial; tanpa pengawasan, tidak ada tugas yang dapat dikatakan efektif."

Dinyatakan pula oleh (Siagian, 2016, hlm. 20) bahwa: "Efektivitas merupakan pendayagunaan sumber daya, dana, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan terlebih dahulu untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa dengan mutu tertentu tepat pada waktunya." Pengertian efektivitas kerja menurut (Pasaribu, 2017, hlm. 81) menyatakan bahwa "efektivitas kerja merupakan salah satu sikap atau kondisi umum seseorang yang bersifat positif terhadap kehidupan organisasinya, setiap pimpinan perlu melakukan berbagai langkah agar semakin banyak bawahannya yang merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja yang pada waktunya akan mencapai tingkat efektivitas

bersemangat dalam bekerja yang pada waktunya akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai yang bersangkutan sesuai dengan yang diharapkan.” Menurut (Sedarmayanti, 2018, hlm. 59) pengertian efektivitas adalah “efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana sasaran dapat dicapai.

Pengertian efektivitas lebih berorientasi pada keluaran sedangkan masalah penggunaan masuk kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, maka meskipun terjadi peningkatan efektivitas, belum tentu efisiensi tersebut meningkat.” Sedangkan menurut (Bormasa, 2022, hlm. 133) disebutkan bahwa: “Efektivitas kerja pegawai merupakan keadaan atau kemampuan suatu pekerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan hasil yang diharapkan dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.” Menurut (Siagian, 2019, hlm. 115-116) ada dua jenis pengukuran yang dapat dilakukan untuk pengawasan, yaitu:

1. Pengawasan langsung: pemeriksaan langsung
2. Pengawasan tidak langsung Sedangkan (Krech et al., 1962, hlm. 454) bahwa indikator-indikator efektivitas adalah sebagai berikut:
  - a. Productivity (produktivitas/jumlah hasil yang dikeluarkan) Dalam hal ini dijelaskan bahwa dalam bentuk jumlah yang besar yang dikeluarkan
  - b. Satisfaction engendered (Tingkat kepuasan yang diperoleh) Dapat diartikan sebagai tingkat kepuasan yang diperoleh oleh karyawan.
  - c. Creative Outcomes (Hasil Kreatif) Situasi yang kondusif dalam lingkungan kerja yang menimbulkan kreativitas dan kemampuan.
  - d. Intensitas Emosional (Intensitas Emosi) Rasa kepemilikan emosional terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang.

## METODE PENELITIAN

### 4

Pada karya ini, penulis menggunakan teknik kuantitatif dengan menggunakan analisis data statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2021, hlm. 16), metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis secara kuantitatif untuk menguji hipotesis.

Menurut (Sugiyono, 2021, hlm. 206), data deskriptif meliputi:

"statistika yang digunakan untuk menilai data dengan cara melaporkan atau menggambarkan data yang diperoleh sebagaimana adanya, tanpa bertujuan untuk membuat generalisasi atau simpulan yang berlaku bagi masyarakat."

Menurut (Sugiyono, 2021, hlm. 67), "variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam bentuk apa pun yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti guna memperoleh informasi dan kemudian diambil simpulan."

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang meliputi objek/subjek dengan jumlah dan kualitas tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian diturunkan dari hasil-hasilnya. Dengan demikian, populasi mencakup manusia dan benda, serta benda-benda lain lainnya. Populasi juga bukan hanya jumlah objek/subjek yang diteliti, tetapi mencakup semua karakteristik/ciri yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut (Sugiyono, 2021, hlm. 126).

Metode sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Berbagai prosedur pengambilan sampel digunakan untuk mengidentifikasi sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2021, hlm. 128). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan nonprobability sampling.

Penulis menggunakan pendekatan Incidental Sampling. Sugiyono (2021, hlm. 133) menyatakan bahwa:

“Incidental Sampling merupakan pendekatan penentuan sampel berdasarkan kebetulan, artinya siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel dengan syarat orang tersebut dianggap layak sebagai sumber data.”

Hal ini dikarenakan keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian, antara lain

waktu, tenaga, dan jumlah populasi yang sangat besar. Dengan demikian, sampel yang dikumpulkan benar-benar representatif.

Strategi pengumpulan data merupakan komponen penting yang memungkinkan pencarian data yang sesuai dengan kriteria data penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data meliputi telaah pustaka, yaitu membaca dan mengkaji berbagai karya. Studi lapangan memperoleh data dan informasi secara langsung, dengan menggunakan observasi, wawancara, dan angket. Menurut (Sugiyono, 2021, hlm. 145), Skala Pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menghitung lamanya interval dalam alat ukur, sehingga ketika digunakan untuk pengukuran, alat ukur tersebut menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap kejadian sosial.

Analisis data merupakan proses yang terjadi setelah semua data dari responden atau sumber lain terkumpul. Dalam hal ini, data dikelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden, ditabulasi berdasarkan variabel dari semua

5

responden, data disajikan untuk setiap variabel yang diteliti, dilakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan dilakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Regresi sederhana merupakan analisis yang hanya menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat (Sahir, 2021, hlm. 51). Secara umum, analisis regresi linier digunakan untuk memperkirakan seberapa besar nilai variabel terikat akan bervariasi apabila nilai variabel bebas tersebut dimanipulasi, dimodifikasi, atau ditingkatkan saat digunakan. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat..

## HASIL PENELITIAN

### UJI HIPOTESIS

Pada penelitian ini, untuk mengetahui bahwa hipotesis diterima atau tidak, peneliti melakukan analisis dengan menggunakan SPSS 25 sebagai alat bantu. Kemudian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya, kemudian untuk mengetahui hubungan kausalitas dan menguji pengaruh variabel pengawasan terhadap variabel efektivitas kerja, yang memperoleh hasil sebagai berikut.:

#### Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) adalah 7,587, dan koefisien variabel bebas (supervisi) adalah 0,581, sehingga menghasilkan persamaan regresi  $Y = 7,587 + 0,581X$ . Berdasarkan persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 7,587. Secara matematis, angka konstanta ini menyatakan bahwa ketika variabel bebas (supervisi) adalah nol, maka variabel terikat (efektivitas kerja) sama dengan 7,587. Selanjutnya nilai positif sebesar 0,581 yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (supervisi) menunjukkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (supervisi) dengan variabel terikat (efektivitas kerja) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan atau 1%

variabel bebas (supervisi) menyebabkan kenaikan variabel terikat (efektivitas kerja) sebesar 0,581. Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai konstanta (a) adalah 7,587 dan koefisien variabel bebas (supervisi) adalah 0,581, sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,587 + 0,581X$ . Berdasarkan persamaan tersebut, nilai konstanta tersebut adalah 7,587. Secara matematis angka konstanta tersebut menyatakan bahwa ketika variabel bebas (supervisi) bernilai nol, maka variabel terikat (efektivitas kerja) sama dengan 7,587. Selanjutnya nilai positif yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas

## 6

(supervisi) yaitu sebesar 0,581 menunjukkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (supervisi) dengan variabel terikat (efektivitas kerja) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan atau 1% variabel bebas (supervisi) menyebabkan kenaikan variabel terikat (efektivitas kerja) sebesar 0,581..

Sumber: hasil olah data 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai R<sup>2</sup> (R Square) juga sama yaitu 0,402 (40%). Hal ini menunjukkan bahwa supervisi memberikan pengaruh sebesar 40% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 60% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Jadi diperoleh hasil berdasarkan hipotesis yang diajukan sebelumnya, H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima yang artinya “Besarnya pengaruh supervisi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya ditentukan oleh supervisi langsung dan supervisi tidak langsung.””

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa variabel bebas (X) mengenai pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y) mengenai efektivitas kerja:

### 1. Pengawasan

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya yang beralamat di Jalan Mayor Utarya Kota Tasikmalaya merupakan salah satu perangkat daerah yang bertugas dalam pendataan kependudukan dan pencatatan sipil. Lingkungan kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya dipimpin oleh seorang kepala dinas yang bertugas untuk mengetahui proses setiap tindakan yang dilakukan oleh aparatur dinas.

Pengawasan oleh Kepala Dinas merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam melakukan pengawasan atau pemantauan terhadap perkembangan suatu kegiatan kerja. Selanjutnya, mengetahui dan menilai realitas pelaksanaan tugas dan kegiatan yang sebenarnya, apakah sudah sesuai dengan yang seharusnya atau belum.

Dalam penelitian ini, penulis mengacu pada pandangan Siagian (2019) bahwa pengawasan terbagi menjadi dua jenis, yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Pengawasan langsung terjadi ketika pimpinan organisasi melakukan tugas yang sama dengan bawahannya.

Secara keseluruhan, berdasarkan penyebaran kuesioner, variabel pengawasan ini memperoleh skor sebesar 1.323 yang masuk dalam kategori Tinggi, yang menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan sudah cukup tinggi. Di antara berbagai pernyataan yang disampaikan, baik positif maupun negatif, butir nomor 1 dengan skor 198 yang membahas "Kepala Departemen sering melakukan pengawasan langsung terhadap

efektivitas kerja staf" mendapat peringkat tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepala departemen telah mengintegrasikan hal ini secara efektif. Pernyataan dengan skor terendah adalah nomor 3 (167), yang menyatakan, "Kepala Departemen secara pribadi memantau pekerjaan Bapak/Ibu di tempat kerja karyawan." Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Departemen masih harus memperkuat pengawasan langsung dan tidak langsung di tempat kerja.n.

## **2. Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja merupakan keadaan atau kemampuan seseorang untuk berhasil dalam pekerjaannya dan menghasilkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan atau yang dimaksudkan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Untuk menilai efektivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya, peneliti mengacu pada pandangan David Krech yang memuat empat (empat) aspek dan diberikan melalui kuesioner.

Secara keseluruhan, dari segi penyebaran kuesioner, variabel pengawasan ini memperoleh skor 1.324 yang tergolong Tinggi, yang menunjukkan bahwa penerapan efektivitas kerja pegawai cukup baik. Dari berbagai pernyataan yang diberikan, baik yang positif maupun negatif, pernyataan 1 dengan skor 199 yang menyatakan "pekerja menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan" memperoleh skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja dapat bersikap positif.

Pernyataan dengan skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 7, yaitu dengan skor 178, yang menyatakan "pekerja sering mengeluh ketika menerima pekerjaan yang tidak diharapkan". Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih perlu meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi.i.

## **KESIMPULAN**

Temuan penelitian ini berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang Pengawasan Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya.

1. Hasil penelitian pengawasan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya yang meliputi pengawasan langsung dan tidak langsung sudah cukup baik. Namun masih ada beberapa pengawasan yang perlu ditingkatkan agar lebih baik lagi, terutama pada pengawasan langsung terhadap pemeriksaan dan pengamatan langsung di tempat kerja pegawai.

2. Berdasarkan hasil penelitian efektivitas kerja, efisiensi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya sudah tinggi, terbukti dari rekapitulasi. Namun demikian, efektivitas kerja masih perlu ditingkatkan lagi agar lebih ideal lagi.

3. Berdasarkan teori yang dikemukakan yang berbunyi

"Besarnya pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya ditentukan oleh pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung." H0:  $p = 0$ : Supervisi langsung dan tidak langsung tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya.

supervisi langsung dan tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Ha:  $p \neq 0$ ).

Hipotesis yang diterima adalah Ha yang menyatakan bahwa besarnya pengaruh supervisi terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya ditentukan oleh supervisi langsung dan tidak langsung, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,623 lebih besar dari t tabel sebesar 2,013, dan besarnya pengaruh variabel supervisi terhadap efektivitas kerja dapat dilihat dari.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Anwar, M. (2020). *Pengantar Dasar Ilmu Manajemen*. Kencana.
- Bormasa, M. F. (2022). *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja*. CV. Pena Persada.
- Danim, S. (2023). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. PT. Rineka Cipta.
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Organisasi & Motivasi dasar peningkatan produktivitas*. PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Krech, D., Crutchfield, R. S., & Ballachey, E. L. (1962). *Individual In Society*. McGraw-Hill.
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya* (A. Eliyana (ed.)). Gava Media.
- Sujarweni, W. (2021). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2019). *Pengantar Manajemen*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Suryani, N. K. J. (2018). *Kinerja Organisasi*. Deepublish.
- Winardi, J. (2019). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Kencana.