

Pengaruh Pengarahan dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten

Rahmat Gunawan
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha
rg6773@gmail.com

Abstract

This research have a purpose to know the intervals of guidance and observation can influence the effectiveness work the officer at On duty Oceanic and Fishery of Province Banten. While population in this research is entire/all officer in environment on duty Oceanic and Fishery of Province Banten amounting to 95 people, so that as a whole sum up the officer at On duty Oceanic and Fishery of Province Banten own full scale of population as a whole as much 95 people. Result of analysis by using SPSS version 11 for Windows to show that free variable influence (guidance and observation) to variable trussed (work effectiveness), either through partial and also simultan (together), having influence which are positive and mean the. Visible the mentioned from value significant from each every research variable, what menunjukkan that smaller than 5% or $(0,000 < 0,05)$. Coefficient Determination progressively goodness of ability of variable of guidance and observation explain or explain the variable work effectiveness. While result from value of coefficient Determinasi (R^2) of to show of equal to 0,529 or 52,9%. Its meaning, that variable effectiveness work the officer of at On duty Oceanic and Fishery of Province Banten influenced by variable of guidance and observation of equal to 52,9%. While the rest that is equal to 47,1% influenced by other; dissimilar variable outside variable of guidance and observation, what is in research is not analysed furthermore.

Keywords: Direction; Supervision; Effectiveness of Work

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauhmana pengarahan dan pengawasan dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten yang berjumlah 95 orang, sehingga secara keseluruhan jumlah pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten memiliki jumlah total populasi secara keseluruhan sebanyak 95 orang. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 11 for Windows menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (pengarahan dan pengawasan) terhadap variabel terikat (efektivitas kerja), baik secara parsial (individu) maupun simultan (bersama-sama), mempunyai pengaruh yang positif dan berarti. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi dari setiap variabel penelitian, yang menunjukkan bahwa lebih kecil dari 5% atau $(0,000 < 0,05)$. Sedangkan hasil dari nilai Koefisien Determinasi (R^2) tersebut menunjukkan sebesar 0,529 atau 52,9%. Artinya, bahwa variabel efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten dipengaruhi oleh variabel pengarahan dan pengawasan sebesar 52,9%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar

47,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel pengarahan dan pengawasan, yang dalam penelitian tidak dianalisis lebih lanjut.

Kata Kunci : *Pengarahan; Pengawasan; Efektivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan terpenting yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawainya sehingga dapat mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan. Menurut Schermerhorn (2002) bahwa pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi, dimana orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai efektivitas kerja yang tinggi. Permasalahan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai erat hubungannya dengan permasalahan bagaimana kemampuan seorang pimpinan dapat memberikan pengarahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan bagaimana seorang pimpinan dapat memberikan pengawasan kepada pegawainya. Apabila kedua permasalahan tersebut dilaksanakan dengan baik, maka pegawai dapat dan mau bekerja secara optimal, sehingga dapat mendukung dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dengan melihat begitu pentingnya fungsi manajemen di atas, maka hal yang menjadi sorotan utama dalam penelitian ini hanya dilihat dari segi pengarahan dan pengawasan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya. Tujuan utama dalam pemberian perintah oleh atasan kepada bawahan, yaitu guna mengkoordinir kegiatan bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, agar pekerjaan tersebut dapat terkoordinir kepada suatu arah yaitu kepada tujuan perusahaan. Dengan adanya pemberian perintah, maka kegiatan-kegiatan bawahan yang menyimpang dari rel dapat diarahkan kepada relnya, atau bawahan yang terlalu lambat dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya dapat dibimbing kepada arah yang jelas. Selain itu, pemberian perintah yang diberikan oleh pimpinan hanya bermaksud untuk menjalin hubungan baik antara pimpinan dengan bawahannya. Memberikan perintah adalah merupakan salah satu alat untuk berkomunikasi antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan menyalurkan ide-idenya sedemikian rupa, sehingga bawahan mengerti dengan baik kemana kegiatan harus ditujukan. Memberikan perintah kepada bawahan, juga bermaksud memberikan pendidikan kepada bawahan. Oleh karena itu tugas memberikan perintah kepada bawahan harus berhubungan erat dengan maksud menambah pengetahuan bawahan yang menerima perintah dari pimpinan.

Sementara itu, dengan melihat adanya hubungan yang erat antara pemberian perintah dengan pengawasan, maka pengawasan adalah fungsi terakhir yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan. Selain itu, pengawasan juga merupakan fungsi pimpinan yang berhubungan dalam usaha menyelamatkan jalannya perusahaan kearah tujuan perusahaan yang telah direncanakan. Dalam menyelesaikan suatu kegiatan, hanya mungkin dilakukan dengan baik bila seseorang yang melaksanakan kegiatan itu dapat mengerti arti dan tujuan dari kegiatan yang dilaksanakan. Demikian pula seorang pemimpin yang melakukan tugas pengawasan, harus dapat mengerti arti dan tujuan dari pada pelaksanaan tugas pengawasan itu sendiri.

Pada dasarnya masing-masing kegiatan membutuhkan sistem pengawasan tertentu yang berlainan dengan sistem pengawasan bagi kegiatan lain. Sistem pengawasan haruslah dapat merefleksif sifat-sifat dan kebutuhan dari kegiatan-kegiatan yang harus diawasi. Tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Oleh karena itu, agar sistem pengawasan benar-

benar efektif artinya dapat merealisasikan tujuan, maka suatu sistem pengawasan setidak-tidaknya harus dapat dengan segera melaporkan adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan. Apa yang telah terjadi memang sukar untuk mengubahnya, tetapi apa yang akan terjadi dapat disetir kepada tujuan tertentu. Oleh karena itulah suatu sistem pengawasan yang efektif harus dapat segera melaporkan penyimpangan-penyimpangan, sehingga berdasarkan penyimpangan-penyimpangan itu dapat diambil tindakan untuk pelaksanaan selanjutnya agar pelaksanaan keluhan benar-benar dapat sesuai atau mendekati apa yang direncanakan sebelumnya.

Dengan melihat uraian dari tugas dan fungsi yang diemban oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten, maka dalam upaya penyelenggaraan pemerintahan yang dapat berjalan dengan lancar dan efektif, maka diperlukan orang-orang yang memiliki ilmu pengatuhan, kemampuan dan pengalaman sesuai dengan bidang dan tugasnya. Faktor utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan pengarahan dan pengawasan terhadap bawahannya, apabila pengarahan dan pengawasan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, maka efektivitas kerja yang dihasilkan oleh para pegawai akan semakin meningkat. Pada dasarnya, dalam suatu perubahan dari suatu unit organisasi pasti akan menimbulkan perubahan-perubahan yang mendasar dan menyeluruh dalam organisasi tersebut, baik terhadap personil, pembiayaan, begitu juga dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, dengan terjadinya hal tersebut maka sering mengakibatkan terjadinya ketumpangtindihan (*overlapping*). Sehingga semakin mengindikasikan bahwa ketidakefektifan pegawai dapat disebabkan dengan adanya pengarahan atau perintah yang belum dapat dioptimalkan maupun pengawasan yang masih jarang dilakukan oleh pimpinan di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten.

Ketidakefektifan pegawai yang dikarenakan oleh pengarahan dan pengawasan yang masih belum dioptimalkan oleh pimpinan, dapat digambarkan seperti masih adanya pegawai yang bekerja amat santai, terlihat menganggur pada waktu jam kerja, mengobrol ditelfon untuk keperluan pribadi, membaca koran ditengah pekerjaan menumpuk, bahkan hanya mondar-mandir belaka. Oleh sebab itu, apabila permasalahan tersebut dibiarkan secara terus menerus, maka kegiatan pembangunan akan tersendat dan penyelenggaraan pemerintahan pun juga terganggu. Berdasarkan fenomena tersebut, maka timbul keinginan penulis untuk mengkaji permasalahan-permasalahan tersebut, dengan adanya permasalahan tersebut penulis tertarik melakukan penelitian tentang "Pengaruh pengarahan dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten"

KAJIAN LITERATUR

Pengarahan

Aktifitas pengarahan sangat diperlukan dalam kegiatan manajemen. Hal ini bertujuan untuk saling adanya komunikasi yang baik untuk kelancaran tugas dan tanggungjawab yang diembannya. Kegiatan pengarahan ini dilakukan setiap waktu agar dapat mengantisipasi segala hambatan ataupun menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Selain itu pengarahan adalah merupakan fungsi keempat yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan bawahan untuk melakukan suatu pekerjaan, kegiatan pengarahan pada dasarnya langsung menyangkut aspek sumber daya manusia dalam organisasi.

Pada dasarnya konsep pengarahan tidak lepas dari konsep pemberian perintah, menurut Manullang (1992) perintah adalah suatu instruksi resmi dari seorang atasan kepada bawahan untuk mengerjakan atau untuk tidak melakukan sesuatu, guna merealisasi tujuan kepada realisasi tujuan perusahaan. Berdasarkan pengertian dari batasan perintah tersebut, ternyata terdapat unsur-unsur suatu perintah, yaitu: instruksi resmi; dari atasan kepada bawahan; mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu hal; dan realisasi tujuan perusahaan. Adapun dimensi dari variabel pengarahan diantaranya pengarahan berdasarkan tujuan, pengarahan berdasarkan orientasi, pengarahan berdasarkan memerintah, pengarahan berdasarkan delegasi wewenang (Swastha dan Sukotjo, 1996).

Pengawasan

Kata pengawasan sering mempunyai konotasi yang tidak menyenangkan, karena dianggap akan mengancam kebebasan dan otonomi pribadi. Padahal organisasi sangat memerlukan pengawasan untuk menjamin tercapainya tujuan. Sehingga tugas manajer adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencapai tingkat pengawasan yang tepat. Pengawasan yang berlebihan akan menimbulkan birokrasi, mematikan kreatifitas, dan sebagainya, yang pada akhirnya akan merugikan organisasi sendiri. sebaliknya pengawasan yang tidak mencukupi dapat menimbulkan pemborosan sumber daya dan membuat sulit pencapaian tujuan. Handoko (1995) mengemukakan bahwa tipe pengawasan dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu pengawasan pendahuluan (*feedforward control*), pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*), dan pengawasan umpan balik (*feedback control*). Adapun dimensi dari pengawasan yaitu kriteria pengawasan dan karakteristik pengawasan.

Efektivitas Kerja

Efektivitas dapat diartikan sebagai keberhasilan atas usaha dan tindakan. Pada organisasi pemerintah yang orientasinya adalah pelayanan kepada masyarakat, maka efektivitas dapat diartikan sebagai daya guna dan hasil guna dari setiap pelayanan yang dilakukan kepada masyarakat. Pada dasarnya pengertian efektivitas yang umum menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya. Istilah efektif (*effective*) dan efisien (*efficient*) merupakan dua istilah yang saling berkaitan dan patut dihayati dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Hondoko (1995) mengemukakan bahwa untuk mengukur prestasi kerja (performance) manajemen adalah efektivitas dan efisien. Selanjutnya, Samsudin (2005) mendefinisikan bahwa efektif adalah suatu keadaan dalam memilih cara dan peralatan yang digunakan dengan tepat sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan

hasil yang memuaskan. Sementara itu, Gibson, *et. al* (1994) mengemukakan bahwa efektivitas kerja akan tercapai apabila terdapat efisiensi dan produktivitas, adapun sebab-sebab keefektifan yaitu: a) keefektifan individu yang mencakup beberapa hal antara lain kemampuan, keahlian, pengetahuan sikap, motivasi dan stres; b) keefektifan kelompok yang mencakup beberapa hal diantaranya keterpaduan, disiplin, struktur organisasi, status, peranan dan norma; c) keefektifan organisasi yang mencakup lingkungan, teknologi, pilihan strategis, struktur, proses dan kebudayaan. Adapun dimensi dari efektivitas kerja diantaranya produktivitas, kemampuan menyesuaikan diri, dan kepuasan kerja.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh yang berarti antara variabel pengarahan (X1) terhadap variabel efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten.

H2: Diduga terdapat pengaruh yang berarti antara variabel pengawasan (X2) terhadap variabel efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten.

H3: Diduga terdapat pengaruh yang berarti antara variabel pengarahan dan pengawasan (X1 dan X2) terhadap variabel efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten yang berjumlah 95 orang, sehingga secara keseluruhan jumlah pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten memiliki jumlah total populasi secara keseluruhan sebanyak 95 orang. Penelitian ini tidak menggunakan sampel dikarenakan jumlah pegawai yang sedikit dan jumlah individu dalam kelompok memiliki jumlah yang tetap dan terhitung, atau metode yang digunakan adalah metode total sampling.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menyerahkan sejumlah pernyataan kepada responden melalui angket atau kuesioner. Setelah kuesioner terisi kemudian responden menyerahkan kembali kuesioner tersebut kepada peneliti. Data yang terkumpul kemudian ditabulasi untuk dilakukan pengujian. Software yang digunakan dalam pengolahan data yaitu SPSS versi 11.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengarahan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengarahan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten yaitu mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai Koefisien Regresi yaitu sebesar 0,312. Artinya semakin besar pengarahan yang dilakukan di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten, maka efektivitas kerja yang dihasilkan oleh

pegawai akan semakin baik atau meningkat. Hal tersebut juga dapat dilihat dari besarnya nilai t_{hitung} yang diperoleh yaitu sebesar 4,189 dengan signifikan t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,189 > 1,960$) atau signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel pengarahan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten adalah sangat berarti. Dengan demikian tidak ada alasan untuk menolak pernyataan yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara variabel pengarahan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten.

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis yang menunjukkan bahwa terbukti adanya pengaruh yang cukup berarti antara variabel pengarahan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten, namun pengaruhnya belum memperlihatkan angka yang optimal, sehingga perlu ditempuh langkah-langkah dalam rangka peningkatan masalah pengarahan melalui penanganan secara komperhensif terhadap berbagai faktor yang mempengaruhinya, seperti pengarahan berdasarkan tujuan, pengarahan berdasarkan orientasi, pengarahan berdasarkan memerintah, pengarahan berdasarkan delegasi wewenang. Dengan semakin ditingkatkannya hal-hal yang mempengaruhi pengarahan tersebut, maka akan sendirinya efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten akan semakin meningkat. Pada dasarnya aktifitas pengerahan yang dilakukan sangat diperlukan dalam kegiatan manajemen. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan komunikasi yang baik untuk kelancaran tugas dan tanggungjawab yang diemban oleh para pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten. Kegiatan pengarahan ini dilakukan setiap waktu agar dapat mengantisipasi segala hambatan ataupun menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengarahan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten yaitu mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai Koefisien Regresi yaitu sebesar 0,461. Artinya semakin besar pengawasan yang dilakukan di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten, maka efektivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai akan semakin baik. Hal tersebut juga dapat dilihat dari besarnya nilai t_{hitung} yang diperoleh yaitu sebesar 6,748 dengan signifikan t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,748 > 1,960$) atau signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel pengawasan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten adalah sangat berarti. Dengan demikian tidak ada alasan untuk menolak pernyataan yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara variabel pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten.

Dengan melihat adanya pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten, dengan demikian pengawasan adalah merupakan faktor terpenting guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Sementara itu, pengawasan adalah merupakan fungsi terakhir yang harus dilaksanakan dalam manajemen. Dengan adanya pengawasan, maka dapat diketahui tentang hasil-hasil yang telah dicapai. Cara yang dilakukan dalam pengawasan yaitu membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standar atau rencananya, serta melakukan perbaikan-perbaikan bilamana terjadi penyimpangan. Jadi, dengan pengawasan dapat mengukur seberapa jauh hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pengawasan perlu dilakukan pada setiap tahap agar supaya mudah diadakan perbaikan jika terjadi penyimpangan-penyimpangan. Mungkin perbaikan-perbaikan yang harus dilakukan hanya bersifat sederhana, menyangkut masalah-masalah kecil yang jumlahnya tidak begitu banyak. Dapat pula menyangkut perubahan-perubahan besar, seperti: penyusunan kembali rencana baru; menetapkan sasaran target baru; perubahan struktur organisasi; perbaikan cara-cara penerimaan pegawai; dan sebagainya.

Dengan adanya permasalahan serta untuk mengadakan perubahan-perubahan tersebut, maka hendaknya para pimpinan di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten perlu mempelajari rencana yang lampau agar diketahui kelemahan-kelemahannya, memastikan apa yang telah terjadi, mencari sebab-sebabnya. Dengan demikian langkah-langkah yang perlu dapat diambil untuk menghindari terulangnya kembali kesalahan-kesalahan yang pernah terjadi. Pengawasan yang dilakukan pada setiap tahap memungkinkan bagi para pimpinan di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten untuk memperkirakan gejala-gejala penyimpangan yang dapat terjadi, sehingga bisa dilakukan tindakan pencegahan atau tindakan preventif.

Pengaruh Pengarahan dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh antara pengarahan dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten mempunyai pengaruh yang berarti, hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai yang diperoleh dari F_{hitung} yaitu sebesar 51,650 dengan tingkat signifikan F sebesar 0,000. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($51,650 > 3,00$) atau signifikan F lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh antara variabel pengarahan dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten adalah sangat berarti. Dengan demikian tidak ada alasan untuk menolak pernyataan yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara variabel pengarahan dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten.

Dengan melihat hasil perhitungan statistik tersebut dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, dapat dinyatakan bahwa faktor pengarahan dan pengawasan secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang berarti terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas

Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten, dengan kata lain semakin baik pengarahan dan pengawasan dilakukan, maka efektivitas kerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Selain itu, hasil tersebut juga dapat dilihat dari besarnya nilai Koefisien Determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,529 atau 52,9%. Artinya, bahwa variabel efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten dipengaruhi oleh variabel pengarahan dan pengawasan sebesar 52,9%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel pengarahan dan pengawasan, yang dalam penelitian tidak dianalisis lebih lanjut.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut: Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengarahan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten mempunyai pengaruh yang yang berarti. Dengan demikian tidak ada alasan untuk menolak pernyataan yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang berarti antara variabel pengarahan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten. Kedua, pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten yaitu mempunyai pengaruh yang berarti. Dengan demikian tidak ada alasan untuk menolak pernyataan yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang berarti antara variabel pengawasan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten. Sedangkan secara simultan yaitu pengaruh antara pengarahan dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten mempunyai pengaruh yang berarti. Dengan demikian tidak ada alasan untuk menolak pernyataan yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang berarti antara variabel pengarahan dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten. Ketiga, jika dilihat dari hasil nilai Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan yaitu sebesar 0,529 atau 52,9%. Artinya, bahwa variabel efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten dipengaruhi oleh variabel pengarahan dan pengawasan sebesar 52,9%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel pengarahan dan pengawasan, yang dalam penelitian tidak dianalisis lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, J. L, Donnely, J. H, & Ivanceivich, J. M. (1994). *Organisasi dan Manajemen*. Terjemahan oleh Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (1995). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Manullang. (1992). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Samsudin, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv. Pustaka Setia.

Schermerhorn. (2002). *Management*. New York: John Wiley & Sons inc.

Swastha, B dan Sukotjo, I. (1996). *Pengantar Bisnis Modern (Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern)*. Yogyakarta: Liberty.