PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PONTIANAK

Oleh:
RENOL DWI PUTRA
NIM. E42010084

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016

Email : enolrdp@gmail.com

Abstrak

Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, khususnya pada faktor pengawasan. Penelitian ini dianalisis menggunakan jenis penelitian eksplanasi asosiatif kuantitatif dengan pola hubungan kausal. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan pra penelitian terlebih dahulu, setelah itu membuat rancangan penelitian yang kemudian dilanjutkan dengan usulan penelitian, setelah itu peneliti melakukan uji validitas data dan seterusnya menganalisis dan mengumpulkan data baik primer maupun data sekunder dan diteruskan dengan pembuatan laporan penelitian (Skripsi). **Kesimpulan** dalam penelitian ini bahwa Hipotesis nol (H_0) ditolak, Hipotesis alternatif (H_a) diterima. F_{hitung} (66,862) > F_{tabel} (4,41), artinya pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak. Besarnya pengaruh variabel pengawasan terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 70,5% dan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Kata-kata Kunci : Pengawasan, Produktivitas Kerja, Pegawai

EFFECT OF CONTROL OF WORK PRODUCTIVITY EMPLOYEES IN THE DEPARTMENT OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION PONTIANAK

Abstract

Thesis writing is intended to describe and analyze the factors that affect employee productivity in the Department of Population and Civil Registration Pontianak, especially on factors supervision. This study was analyzed using quantitative associative type of research explanatory causal relationship pattern. This research was conducted with pre research first, then make the design of the study, followed by a research proposal, after which the researchers to test the validity of data and so on analyzing and collecting data both primary and secondary data and forwarded to a research report (thesis). The conclusion of this study that the null hypothesis (H0) is rejected, the alternative hypothesis (Ha) is accepted. Fhitung (66.862)> F table (4.41), meaning that supervision has a significant influence on the productivity of employees working in the Department of Population and Civil Registration Pontianak. The magnitude of the effect of control variables to variable labor productivity amounted to 70.5% and the remaining 29.5% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords : Monitoring, Work Productivity, Employee

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan.

Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah agar pegawai baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang efisien, efektif dan produktif. Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang pimpinan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, agar instansi dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya.

Pada setiap instansi pemerintah memerlukan pengawasan dari pihak pimpinan. Pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Fokus permasalahan dari penulisan jurnal ilmiah ini terdapat beberapa hal yang menjadi perhatian terutama dalam hal disiplin kerja, diantaranya adalah sebagai berikut :

RENOL DWI PUTRA, NIM. E42010084
Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fisip UNTAN dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat

a. Hubungan yang terjalin antara Kepala Dinas dan pegawai kurang komunikatif, diindikasikan karena Kepala Dinas jarang berada di kantor mungkin dikarenakan rapat, kegiatan sosial, atau kegiatan pribadi.
b. Kurang aktifnya pengecekkan dari Kepala Dinas, diduga mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja pegawai, seperti pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, dan keluar kantor pada saat jam kantor.
c. Kurang komunikatifnya dari Kepala Dinas membuat ketegasan Kepala Dinas dalam menegakkan Produktivitas kerja diindikasikan masih dipengaruhi oleh perasaan, sehingga muncul toleransi dan ketidakenakan Kepala Dinas dalam menegur bawahannya.

Fakta yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak menunjukkan adanya penurunan produktivitas kerja para pegawai seperti dimana seringnya para pegawai datang dan pulang tidak sesuai dengan waktunya. Seringnya suatu pekerjaan terbengkalai dan selesai tidak tepat waktu, kurangnya koordinasi antar pegawai, seringnya pegawai meninggalkan pekerjaan untuk merokok dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut.

2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu "Apakah ada pengaruh pengawasan internal terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak?".

3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk Mengetahui pengaruh pengawasan internal terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

4. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan Memperkaya ragam penelitian dan karya tulis ilmiah yang telah dibuat oleh mahasiswa bagi Institusi Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Tanjungpura (UNTAN). Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk disempurnakan,

selain itu agar dapat digunakan dan diterapkan.

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

Di dalam ilmu manajemen pengawasan adalah salah satu dari fungsi manajemen yang merupakan faktor penentu kelangsungan hidup organisasi.

Menurut Schermerhorn (dalam Sule dan Kurniawan, 2005:317), pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Menurut Koonzt, O'Donnell dan Weihrich (dalam Bangun, 2008:164), pengendalian adalah megukur dan mengoreksi prestasi kerja bawahan guna memastikan, bahwa tujuan organisasi disemua tingkat dan rencana yang didesain untuk mencapainya, sedang dilaksanakan. Menurut Bangun (2008:164), pengawasan adalah sebagai suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tingkatan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pelaksanaan pengawasan memiliki tujuan agar semua bentuk kegiatan dapat direncanakan dan dilaksanakan dengan baik serta dengan hasil yang baik pula, sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Adapun Brantas (2009:190) mengidentifikasikan beberapa tujuan dari pengawasan adalah:

a. Supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana;
b. Melakukan tindakan dari perbaikan (*corrective*), jika terdapat penyimpangan-penyimpangan (deviasi);
c. Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencana;

Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan, dan ketidakadilan.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya, produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi, yaitu suatu hasil perbandingan antara keluaran dan masukan (*output* dan *input*). Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk nilai, Sinungan (dalam Sulistiyani Ed. 2004:316).

Menurut Ravianto (dalam Sutrisno 2009:102), Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang

RENOL DWI PUTRA, NIM. E42010084
Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fisip UNTAN dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat

berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, faktor-faktor tersebut yaitu:

a. Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

b. Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang tecermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

c. Etos kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas kerja, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

d. Keterampilan

Faktor keterampilan baik keterampilan teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir. Seseorang dinyatakan terampil dan produktif apabila yang bersangkutan dalam satuan waktu tertentu dapat menyelesaikan sejumlah hasil tertentu.

e. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat kita kuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal.

f. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Iklim kerja yang sehat dapat mendorong sikap

keterbukaan baik dari pihak pegawai maupun dari pihak pimpinan sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara pegawai dan pimpinan dalam rangka menciptakan ketenteraman kerja dan kelangsungan usaha kearah peningkatan produktivitas kerja.

Hipotesis merupakan dugaan sementara bagi suatu masalah yang sedang diselidiki kebenarannya dan masih memerlukan pembuktian. Berdasarkan rumusan permasalahan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

a. Hipotesis nol (H_0)
   Tidak ada pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.
b. Hipotesis alternatif (H_a)
   Ada pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

Penelitian ini dianalisis menggunakan jenis penelitian eksplanasi asosiatif kuantitatif dengan pola hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2005:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah seluruh pegawai kantor Disdukcapil sebanyak 30 pegawai. Penelitian ini dianalisis menggunakan jenis penelitian eksplanasi asosiatif kuantitatif dengan pola hubungan kausal.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan : r_{xy} = korelasi antara variabel x dan variabel y

X = yaitu variabel bebas (Pengawasan)

Y = yaitu variabel terikat (Produktivitas Kerja)

Untuk mengetahui tinggi atau rendahnya tingkat korelasi antara Variabel bebas dan terikat berdasarkan nilai *r* maka digunakan interpretasi angka sebagai berikut:

Tabel 1

Tabel Interpretasi Angka

Besarnya "r"	**Interpretasi**
0,000-0,199	Korelasi sangat lemah
0,200-0,399	Korelasinya lemah atau rendah
0,400-0,699	Korelasinya sedang atau cukup
0,700-0,899	Korelasinya kuat atau tinggi
0,900-1,000	Korelasinya sangat kuat atau sangat tinggi

Sumber : Dikat Kuliah Metodologi Penelitian Sosial (Tohardi,2010)

Namun dalam penelitian ini penulis menggunakan program SPSS versi 17 *for windows*, teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan koefisien korelasi Regresi Linier Sederhana (*Regresion Test*).

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Variabel Pengawasan

Untuk menyaring data yang diperlukan pada variabel pengawasan, maka disusun 9 item pertanyaan. Dari setiap item pertanyaan disediakan 5 alternatif jawaban dan diberi 5 sampai 1, dengan demikian dapat diketahui:

Nilai maksimal adalah 9 x 5 = 45

Nilai minimal adalah 9 x 1 = 9

Untuk mengetahui distribusi frekuensi nilai variabel pengawasan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dapat dilihat melalui pencarian interval kelas terlebih dahulu. Interval kelas dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

I : Interval

R : Range (jarak pengukur) merupakan selisih antara nilai tertinggi dengan nilai terendah

K : Jumlah kelas

Perhitungan interval

$$I = \frac{R}{K} = \frac{45 - 9}{5} = \frac{36}{5} = 7{,}2$$

Dari data interval diatas, maka pengukuran dapat dikategorikan sebagai berikut:

9 - 16,2 = Dikategorikan tidak baik

16,3 - 23,5 = Dikategorikan kurang baik

23,6 - 30,8 = Dikategokiran baik

30,9 - 38,1 = Dikategorikan cukup baik

38,2 - 45,4 = Dikategorikan sangat baik

Berdasarkan interval kelas diatas, maka keseluruhan jawaban pada semua kuesioner variabel pengawasan diklasifikasikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 2
Distribusi Nilai Responden Tentang Variabel Pengawasan

No.	Interval	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	9 - 16,2	Tidak baik	-	-
2.	16,3 - 23,5	Kurang baik	-	-
3.	23,6 - 30,8	Cukup baik	**10 orang**	**33%**
4.	30,9 - 38,1	Baik	**14 orang**	**47%**
5.	38,2 - 45,4	Sangat baik	**6 orang**	**20%**
Jumlah			**30 orang**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah dari angket penelitian

Dari tabel tersebut dapat diketahui pernyataan responden mengenai jawaban

pada variabel pengawasan yaitu terdapat 10 orang (33%) berada pada kategori cukup baik dengan rentang nilai (23,6 – 30,8), kemudian 14 orang (47%) berada pada kategori baik dengan tentang nilai (30,9 – 38,1), kemudian 6 orang (20%) berada pada kategori sangat baik dengan rentang nilai (38,2 – 45,4) dan tidak ada responden yang berada pada rentang nilai pada kategori tidak baik dan kurang baik. Berdasarkan distribusi nilai responden mengenai variabel pengawasan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dinyatakan baik.

Hasil analisis diatas juga diperkuat oleh perhitungan dengan nilai rata-rata variabel pengawasan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mencapai 33,80. Apabila nilai rata-rata variabel pengawasan dibandingkan dengan kategori pada tabel diatas, maka nilai rata-rata tersebut terletak pada interval (30,9 – 38,1). Dengan demikian variabel pengawasan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dinyatakan baik.

2. Analisis Variabel Produktivitas Kerja

Untuk menyaring data yang diperlukan pada variabel produktivitas kerja, maka disusun 9 item pertanyaan. Dari setiap item pertanyaan disediakan 5 alternatif jawaban dan diberi 5 sampai 1, dengan demikian dapat diketahui:

Nilai maksimal adalah 9 x 5 = 45

Nilai minimal adalah 9 x 1 = 9

Untuk mengetahui distribusi frekuensi nilai variabel produktivitas kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dapat dilihat melalui pencarian interval kelas terlebih dahulu. Interval kelas dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

I : Interval

R : Range (jarak pengukur) merupakan selisih antara nilai tertinggi dengan nilai terendah

K : Jumlah kelas

Perhitungan interval

$$I = \frac{R}{K} = \frac{45-9}{5} = \frac{36}{5} = 7{,}2$$

Dari data interval diatas, maka pengukuran dapat dikategorikan sebagai berikut:

9 - 16,2 = Dikategorikan tidak baik

16,3 - 23,5 = Dikategorikan kurang baik

23,6 - 30,8 = Dikategokiran baik

30,9 - 38,1 = Dikategorikan cukup baik

38,2 - 45,4 = Dikategorikan sangat baik

Berdasarkan interval kelas diatas, maka keseluruhan jawaban pada semua kuesioner

variabel produktivitas kerja diklasifikasikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 3
Distribusi Nilai Responden Tentang Variabel Produktivitas Kerja

No.	Interval	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	9 - 16,2	Tidak baik	-	-
2.	16,3 - 23,5	Kurang baik	-	-
3.	23,6 - 30,8	Cukup baik	**2 orang**	**7%**
4.	30,9 - 38,1	Baik	**24 orang**	**80%**
5.	38,2 - 45,4	Sangat baik	**4 orang**	**13%**
Jumlah			**30 orang**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah dari angket penelitian

Dari tabel tersebut dapat diketahui pernyataan responden mengenai jawaban pada variabel pengawasan yaitu terdapat 2 orang (7%) berada pada kategori cukup baik dengan rentang nilai (23,6 – 30,8), kemudian 24 orang (80%) berada pada kategori baik dengan tentang nilai (30,9 – 38,1), kemudian 4 orang (13%) berada pada kategori sangat baik dengan rentang nilai (38,2 – 45,4) dan tidak ada responden yang berada pada rentang nilai pada kategori tidak baik maupun kurang baik. Berdasarkan distribusi nilai responden mengenai variabel produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dinyatakan baik.

Hasil analisis diatas juga diperkuat oleh perhitungan dengan nilai rata-rata variabel pengawasan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mencapai 34,73. Apabila nilai rata-rata variabel produktivitas kerja dibandingkan dengan kategori pada tabel diatas, maka nilai rata-rata tersebut terletak pada interval (30,9 – 38,1). Dengan demikian variabel produktivitas kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dinyatakan baik.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Skripsi ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Dalam penelitian ini bahwa Hipotesis nol (H_0) ditolak, Hipotesis alternatif (H_a) diterima. F_{hitung} (66,862) > F_{tabel} (4,41), artinya pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak

2. Pengawasan dikatakan masuk dalam klasifikasi baik, hal ini dikarenakan sebagian besar jumlah responden berada pada interval 30,9 – 38,1 sebanyak 14 orang. Hasil perhitungan analisis ini juga dipertegas atau dapat di buktikan dengan menghitung nilai rata-rata variabel pengawasan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak sebesar 33, 80. Jika dibandingkan dengan tabel distribusi nilai variabel pengawasan maka berada pada kategori baik dengan interval yang sama 30,9 – 38,1.
3. Produktivitas Kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dikatakan berkategori baik, hal ini didasarkan pada sebagian besar jumlah responden berada pada interval 30,9 – 38,1 sebanyak 24 orang. Hasil perhitungan analisis ini juga dipertegas atau dapat dibuktikan dengan menghitung nilai rata-rata variabel produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak sebesar 34,73, maka berada pada kategori baik dengan interval 30,9 – 38,1.
4. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linier sederhana dengan menggunakan program *SPSS 17 for windows* sebagai alat bantu, telah membuktikan bahwa produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak sangat dipengaruhi oleh pengawasan, yaitu 70,5% dan 29,5% lainnya adalah dipengaruhi oleh variabel-variabel dan fasilitas lainnya yang mendukung dalam kelancaran proses pengawasan.

E. SARAN

Berdasarkan dari keseluruhan hasil penelitian dan simpulan yang ada, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Peneliti mengharapkan agar pengawasan dari Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak untuk lebih aktif mengawasi, serta mengecek segala aktivitas yang dilakukan pegawainya, peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan sanksi yang tegas kepada bawahannya, dan memberikan reward atau penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.

2. Penelitian selanjutnya di harapkan agar dapat mengembangkan lagi penelitian yang telah ada dengan menambah atau mencari variabel lain yang berhubungan dengan produktivitas kerja agar produktivitas kerja pegawai lebih baik lagi buat kedepannya.

F. DAFTAR PUSTAKA

1. Buku Referensi

Arikunto, Suharsimi. 1998. ***Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek***.Jakarta : PT. Reneka Cipta.

Bangun Wilson. 2008. ***Intisari Manajemen***. Jakarta : Refika Aditama.

Brantas 2009. ***Dasar-Dasar Management.*** Bandung; Alfabeta.

Handayaningrat, Soewarno. 1996. ***Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen***. Jakarta : Toko Gunung Agung.

Huesin, Umar. 1999. ***Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi***. Jakarta : Gramedia Pustaka Umum.

Lubis, Ibrahim. 1985. ***Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen***.Jakarta : Ghalia Indonesia.

Martono, Nanang. 2010. ***Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder***. Jakarta : RajaGrafindo Persada.

Riduwan. 2008. *Skala* ***Pengukuran Variabel-variabel Penelitian***. Bandung : Alfabeta.

Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. 2011. ***Metodologi Penelitian***. Bandung: Mandar Maju

Singarimbun, Masri, dan Effendi, Sofyan. 1995. ***Metode Penelitian Survei***. Jakarta : LP3ES.

Sinungan. 1997. ***Produktivitas Apa dan Bagaimana***. Jakarta : Aksara Persada Pres.

Sugiyono. 2005. ***Metode Penelitian Administrasi***. Bandung : Alfabeta.

Sujamto. 1996. ***Aspek-aspek Pengawasan Di Indonesia***. Jakarta : Sinar Grafika.

Sule, dan Ernie Tisnawati, Kurniawan Saefullah. 2005. ***Pengantar Manajemen***. Jakarta : Pranada Media Group.

Sulistiyani, Ambar Teguh (Editor). 2004. ***Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta : Gava Media.

Sutrisno, Edy. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : Kencana.

Tohardi A. 2002. ***Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung: Mandar Maju.

----------. 2008. ***Petunjuk Praktis Menulis Skripsi***. Bandung: Madar Maju.

----------. (2010:28) ***Diktat Kuliah Metodologi Penelitian Sosial***. Fisip Untan. Pontianak.

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan A Yani Pontianak, Kode Pos 78124
Homepage : http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai civitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap	: RENOL DWI PUTRA
NIM / Periode lulus	: E42010084 / 2015
Fakultas / Jurusan	: ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address /HP	: enolrdp@gmail.com / 0899 4440 499

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exlusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PONTIANAK

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

☐ fulltext
☑ content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal

Dr. H. Wijaya Kusuma, MA
NIP. 196202141986031001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 26 Agustus 2016

(Renol Dwi Putra)