

**PENGARUH PERENCANAAN, PENGAWASAN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SOREANG KOTA PAREPARE**

**Sumarni<sup>\*1</sup>, Harlindah Harniati<sup>2</sup>, Muhammad Hidayat<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>sumarnimarnics@gmail.com, <sup>2</sup>harlindah@stienobel-indonesia.ac.id

<sup>3</sup>hidayat2401@yahoo.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian survei. Tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Perencanaan, Pengawasan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Soreang Kota Parepare

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini pegawai Kecamatan Soreang Kota Parepare yang berjumlah 40 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *total sampling*. Analisa data menggunakan uji regresi berganda.

Hasil Uji t menunjukkan bahwa perencanaan dan pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, sedangkan komunikasi organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan efektivitas kerja pegawai. Selain itu, hasil uji f menunjukkan bahwa perencanaan, pengawasan dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Kata kunci : Perencanaan, Pengawasan, Komunikasi Organisasi, Efektivitas Kerja Pegawai

**ABSTRACT**

*This research is a quantitative research using a survey research design. The purpose of the study was to examine and analyze the influence of planning, supervision and organizational communication on Work Effectiveness Employees at the Soreang District Office, Parepare City.*

*The population used in this study was the population in this study, employees of the Soreang District, Parepare City, amounting to 40 people. Determination of the sample is done by using the total sampling technique. Data analysis using multiple regression test.*

*Results of the t- test indicate that planning and supervision partially have a significant effect on Work Effectiveness Employees, while organizational communication partially has no significant effect on Work Effectiveness Employees. In addition, the results of the F- test indicate that planning, monitoring and organizational communication simultaneously affect on Work Effectiveness Employees.*

*Keywords: Planning, Supervision, Organizational Communication, Work Effectiveness Employees*

**PENDAHULUAN**

Salah satu faktor yang penting dan menentukan adalah faktor perencanaan. Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses yang berusaha menjamin bahwa jumlah dan jenis karyawan yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat, pada waktu yang tepat untuk waktu yang akan datang, mampu melakukan hal- hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuan (Moekijat, 2016). Sedangkan menurut Handoko (2014), perencanaan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dari untuk memenuhi kebutuhan- kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi- kondisi tertentu.

Kondisi inilah yang mempengaruhi kinerja pimpinan dalam menentukan langkah kebijakan dalam perencanaan yang tepat, seperti perencanaan sumber daya manusia

bagi aparat sehingga dalam menjalankan roda pemerintahan dan pembangunan belum cukup tersedia sumber daya aparatur yang profesional yang berdampak pada pengelolaan system administrasi yang kurang baik. Artinya bahwa dengan itu tersedianya kualitas SDM yang memadai akan mendorong terlaksannya system pengelolaan administrasi yang baik maka akan mampu meningkatkan efektivitas kerja aparat pemerintahan dalam melaksanakan pelayanan prima kepada masyarakat. Disinilah sesungguhnya hakekat arti pentingnya perencanaan atau rencana bagi organisasi dalam rangka pencapaian tujuannya. Bahkan lebih tegas lagi sering dikatakan bahwa tanpa adanya rencana atau untuk apa rencana itu harus dibuat, tidak ada sebuah organisasi yang mungkin bisa bekerja secara efektif.

Selain dengan menerapkan fungsi perencanaan dengan baik, salah satu upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja adalah fungsi pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu pilar dari fungsi administrasi dan manajemen, pengawasan yang baik sangat diperlukan guna dalam rangka mencapai efektivitas kerja pegawai dan organisasinya, karena dengan adanya pengawasan untuk menyempurnakan tindakan-tindakan yang salah dan menyimpang. Peran pimpinan dalam pengawasan, menuntut agar seorang pegawai mempunyai kesadaran disiplin yang tercermin dalam sikap patuh dan taat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai target hasil pekerjaan (Sugiartik, 2014).

Fungsi pengawasan merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Sistem pengawasan yang efektif harus memenuhi beberapa prinsip pengawasan yaitu adanya rencana tertentu dan adanya pemberian instruksi serta wewenang- wewenang kepada bawahan. Rencana merupakan standar atau alat pengukur pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan. Wewenang dan instruksi yang jelas harus dapat diberikan kepada bawahan, karena berdasarkan itulah dapat diketahui apakah bawahan sudah menjalankan tugas- tugasnya dengan baik. Atas dasar instruksi yang diberikan kepada bawahan maka dapat diawasi pekerjaan seorang bawahan. karena itu pengawasan mutlak diperlukan dalam usaha pencapaian suatu tujuan.

Namun pengimplementasian pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan tidak semudah yang kita bayangkan, penerapan pengawasan banyak ditemukan kendala atau permasalahan, mengingat perilaku dan tuntutan pegawai cepat berubah dalam kondisi yang berbeda. Fakta menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan di lingkungan kantor pemerintah tidak semudah yang kita bayangkan, adanya gap atau kesenjangan antara antara teori pengawasan dengan kenyataan pada tahapan implementasi pengawasan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Nurlaila (2017) tentang “Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur.

Selain aspek perencanaan dan pengawasan yang perlu dioptimalkan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, terdapat aspek lainnya yang mesti ditingkatkan yaitu aspek komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi merupakan suatu pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit– unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Teori tersebut bermakna bahwa komunikasi organisasi merupakan salah satu perilaku keorganisasian yang didalamnya terdapat penyampaian pesan dan merupakan aspek penyambung informasi antar individu dalam organisasi atas segala aktivitas yang dilakukan. Informasi di dalam organisasi sangat

beragam dan dapat diklasifikasikan dalam beberapa bidang. Setiap pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dan tepat waktu. Dalam kegiatan itu, akan terlihat kualitas kerja/ kinerja pegawai, apakah baik atau buruk (Pace & Faules dalam Mulyana, 2013).

Berdasarkan hasil pengamatan di kantor organisasi daerah kecamatan soreang kota parepare, masih ditemukan beberapa permasalahan yang diperoleh dari hasil pengamatan yaitu kurang sesuainya perencanaan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan bidangnya masing-masing. Yang dimana terdapat kekurangan sumber daya manusia di beberapa bidang sehingga sumber daya manusia yang ada kesulitan dalam menjalankan pelayanan publik ke masyarakat dengan maksimal. Selain itu, penempatan posisi pegawai masih ada yang belum sesuai dengan kompetensinya. Hal ini tentunya membuat pelayanan menjadi kurang maksimal.

Selain itu, lemahnya peranan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dalam mengendalikan perilaku pegawai sehingga proses penyelesaian pekerjaan tidak efektif dan tidak efisien. Selain itu, dari segi pengawasan juga tidak berjalan secara rutin. Misalnya pengawasan yang dilakukan pimpinan hanya pada saat terjadi masalah dalam lingkungan kerja. Hal ini menyebabkan, beberapa pegawai terkesan menunda-nunda pekerjaan yang dampaknya terlihat dari banyaknya tugas yang tidak terselesaikan secara tepat waktu. Disisi lain, efektivitas kerja yang baik seharusnya ditunjang dengan adanya komunikasi yang efektif baik antara atasan dengan bawahan ataupun sebaliknya di lingkungan kerja kantor kecamatan soreang kota parepare. Kurangnya komunikasi yang dilakukan baik dengan atasan ataupun sejawat sehingga keterbukaan informasi terkait adanya permasalahan dalam proses pelayanan kepada masyarakat menjadi tertutup. Sehingga hal semacam ini jika dibiarkan secara terus menerus akan mengakibatkan kurang efektifnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Disisi lain, juga terdapat beberapa keluhan warga yang mengurus kepentingan administratif di kantor kecamatan soreang kota parepare yang kemudian disampaikan baik secara lisan ataupun tulisan yang dilampirkan di kotak saran keluhan di kantor kecamatan soreang kota parepare. Yang dimana beberapa pegawai dinilai masih kurang efektif dalam melaksanakan tugas pekerjaan, antara lain seperti penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang cukup lama, selain itu dari segi penyelenggaraan administrasi masih kurang baik, yang terlihat dari mekanisme pengurusan permintaan masyarakat yang terlalu lama dan ribet. Dan juga terdapat beberapa pegawai kurang disiplin dan kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas pekerjaan, seperti masih ada sebagian pegawai tidak mengikuti apel pagi, kurang disiplin, malas bekerja dan bercanda gurau dengan rekan yang lain, penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu dan terbengkalai dan lainnya.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**



Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Perencanaan, pengawasan dan komunikasi organisasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Soreang Kota Parepare.
2. Perencanaan, pengawasan dan komunikasi organisasi diduga berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Soreang Kota Parepare.
3. Perencanaan diduga berpengaruh paling dominan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Soreang Kota Parepare

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini pegawai Kecamatan Soreang Kota Parepare yang berjumlah 40 orang. Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang, maka besar sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik *total sampling* yang berarti peneliti mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program *IBMSPSS for Windows versi 25*.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	<i>P-value</i>	Keterangan
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	1	0.863	0.000	Valid
	2	0.852	0.000	Valid
	3	0.784	0.000	Valid
	4	0.869	0.000	Valid
	5	0.863	0.000	Valid
	6	0.817	0.000	Valid
	7	0.865	0.000	Valid
	8	0.628	0.000	Valid
Perencanaan (X <sub>1</sub> )	1	0.743	0.000	Valid
	2	0.889	0.000	Valid
	3	0.737	0.000	Valid
	4	0.893	0.000	Valid
	5	0.838	0.000	Valid
	6	0.720	0.000	Valid
	7	0.743	0.000	Valid
	8	0.557	0.000	Valid
Pengawasan (X <sub>2</sub> )	1	0.712	0.000	Valid
	2	0.852	0.000	Valid
	3	0.807	0.000	Valid
	4	0.809	0.000	Valid
	5	0.811	0.000	Valid
	6	0.793	0.000	Valid
	7	0.749	0.000	Valid
	8	0.514	0.001	Valid

	1	0.678	0.000	Valid
	2	0.765	0.000	Valid
	3	0.840	0.000	Valid
Komunikasi	4	0.722	0.000	Valid
Organis	5	0.797	0.000	Valid
asi (X <sub>3</sub> )	6	0.788	0.000	Valid
	7	0.757	0.000	Valid
	8	0.611	0.001	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel memiliki jumlah item pernyataan yang berjumlah 32 item yang dimana setelah dilakukan uji validitas maka diperoleh hasil yang menunjukkan nilai *P-value* <5% maka dapat dinyatakan valid. Pada hasil diatas setiap item variabel memiliki nilai *P-value* dibawah taraf 5%. Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	0.929	Reliabel
Perencanaan (X <sub>1</sub> )	0.896	Reliabel
Pengawasan (X <sub>2</sub> )	0.892	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X <sub>3</sub> )	0.884	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas, semua nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari standart yang telah ditentukan yaitu (>0.60). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel penelitian dinyatakan reliabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan pada setiap variabel dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

**Analisa Regresi Linear Berganda**

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.509	4.380			<b>-1.16</b>	.908
	Perencanaan	.221	.106	.232		<b>2.078</b>	.045
	Pengawasan	.614	.103	.677		<b>5.987</b>	.000
	Komunikasi Organisasi	.164	.100	.179		<b>1.644</b>	.109

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji data dengan SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan

regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi:

$$Y = (-.509) + .221X_1 + .614X_2 + .164X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -.509 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi perencanaan, pengawasan dan komunikasi organisasi nilainya tetap/ konstan maka peningkatan Efektivitas kerja pegawai mempunyai nilai sebesar -.509
- b. Nilai koefisien regresi Perencanaan (X1) sebesar .221 berarti ada pengaruh positif Perencanaan terhadap Efektivitas kerja pegawai di kantor kecamatan soreang kota Parepare sebesar .221 sehingga apabila skor Perencanaan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap Efektivitas kerja pegawai di kantor kecamatan soreang kota Parepare sebesar .221 poin.
- c. Nilai koefisien regresi Pengawasan (X2) sebesar .614 berarti ada pengaruh positif Pengawasan terhadap Efektivitas kerja pegawai di kantor kecamatan soreang kota Parepare sebesar .614 sehingga apabila skor Pengawasan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Efektivitas kerja pegawai di kantor kecamatan soreang kota Parepare sebesar .614 poin.
- d. Nilai koefisien regresi Komunikasi Organisasi (X3) sebesar .164 berarti ada pengaruh positif Komunikasi Organisasi terhadap Efektivitas kerja pegawai di kantor kecamatan soreang kota Parepare sebesar .164 sehingga apabila skor Komunikasi Organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Efektivitas kerja pegawai di kantor kecamatan soreang kota Parepare sebesar .164 poin.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi secara positif terhadap Efektivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perencanaan, pengawasan dan komunikasi organisasi kerja merupakan hal yang berpengaruh secara positif terhadap Efektivitas kerja pegawai.

**Uji Hipotesis**

Tabel 4. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.509	4.380		<b>-.116</b>	.908
	Perencanaan	.221	.106	.232	<b>2.078</b>	.045
	Pengawasan	.614	.103	.677	<b>5.987</b>	.000
	Komunikasi Organisasi	.164	.100	.179	<b>1.644</b>	.109

Sumber : Data Diolah, 2021

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pengaruh Perencanaan (X<sub>1</sub>) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) di Kantor kecamatan Soreang Kota Parepare
  - 1) Merumuskan hipotesis
 

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = 0, artinya X<sub>1</sub> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Perencanaan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di

Kantor kecamatan Soreang Kota Parepare

$H_a : b_1 \neq 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Perencanaan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor kecamatan Soreang Kota Parepare

- 2) Menghitung nilai t-test  
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Perencanaan sebesar 2.078 dengan tingkat signifikan sebesar 0.045
  - 3) Kriteria penerimaan  
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 36$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2.026
  - 4) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$   
Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2.078 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2.026 yang berarti variabel Perencanaan signifikan mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor kecamatan Soreang Kota Parepare
- b) Pengaruh Pengawasan ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) di Kantor kecamatan Soreang Kota Parepare
- 1) Merumuskan hipotesis  
 $H_0 : b_2 = 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor kecamatan Soreang Kota Parepare  
 $H_a : b_2 \neq 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor kecamatan Soreang Kota Parepare
  - 2) Menghitung nilai t test  
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Pengawasan sebesar 5.987 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000
  - 3) Kriteria penerimaan  
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 36$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,026
  - 4) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$   
Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 5.987 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 yang berarti variabel Pengawasan signifikan mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor kecamatan Soreang Kota Parepare
- c) Pengaruh Komunikasi Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) di Kantor kecamatan Soreang Kota Parepare
- 1) Merumuskan hipotesis  
 $H_0 : b_3 = 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Komunikasi Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor kecamatan Soreang Kota Parepare  
 $H_a : b_3 \neq 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Komunikasi Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor kecamatan Soreang Kota Parepare
  - 2) Menghitung nilai t test  
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Komunikasi Organisasi sebesar 1.644

- dengan tingkat signifikan sebesar 0,109
- 3) Kriteria penerimaan  
 Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 36$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,026
  - 4) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$   
 Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 1.644 lebih kecil dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 yang berarti variabel Komunikasi Organisasi tidak signifikan mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor kecamatan Soreang Kota Parepare

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 26 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) ada yang signifikan dan tidak signifikan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor kecamatan Soreang Kota Parepare.

**Uji Simultan (Uji F)**

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	543.194	3	181.065	<b>16.852</b>	0.000 <sup>b</sup>
Residual	386.806	36	10.745		
Total	930.000	39			

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 26 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut

- a. Merumuskan Hipotesis  
 $H_0 : b_i = 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).  
 $H_a : b_i \neq 0$ , variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- b. Menghitung nilai  $F_{hitung}$   
 Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 16.852 dengan signifikan 0.000.
- c. Menentukan kriteria penerimaan  
 Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $= 0,05$  atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan  $df (n-k-1) = 36$  dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,87$
- d. Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$   
 Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16.852, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Perencanaan, Pengawasan dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor kecamatan Soreang Kota Parepare, serta bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 16.852$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,87$  atau bisa

dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Uji Variabel Paling Dominan**

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.509	4.380		-.116	.908
	Perencanaan	.221	.106	.232	2.078	.045
	Pengawasan	.614	.103	.677	5.987	.000
	Komunikasi Organisasi	.164	.100	.179	1.644	.109

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Perencanaan, Pengawasan dan Komunikasi Organisasi, maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor kecamatan Soreang Kota Parepare adalah variabel Pengawasan ( $X_2$ ).

**Uji Koefisien Determinasi**

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 <sup>a</sup>	.584	3.278	1.972

Sumber : Data Diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,584 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Perencanaan, Pengawasan dan Komunikasi Organisasi mempunyai kontribusi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor kecamatan Soreang Kota Parepare sebesar 58,4% sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**Perencanaan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada kantor Kecamatan Soreang Kota Parepare**

Adanya pengaruh antara perencanaan dengan efektivitas kerja pegawai dapat dilihat dalam hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa perencanaan yang baik akan mempengaruhi keefektifan bekerja dari seorang pegawai. Dalam hasil analisis kuesioner pada item variabel dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai (40%) setuju bahwa dalam menentukan kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, analisis kebutuhan jabatan senantiasa digunakan di kantor. Sedangkan 40% lainnya menjawab ragu- ragu. Hal ini dikarenakan dengan adanya perencanaan yang sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia di kantor akan

menunjang kualitas pelayanan kepada publik (masyarakat) yang sesuai baik dari segi kuantitas dan juga kualitas. Sedangkan adanya responden yang menjawab ragu- ragu dikarenakan sebagian besar dari mereka tidak terlalu memahami soal perencanaan sumber daya manusia yang berdasarkan analisa kebutuhan analisa jabatan.

Selain itu, Sebanyak 45% responden menjawab ragu- ragu bahwa dalam menentukan formasi pegawai yang telah ditetapkan di kantor telah sesuai dengan pendidikan dan kemampuan yang dimiliki pegawai senantiasa digunakan. Namun disisi lain, sebanyak 35% menjawab ragu- ragu. Banyaknya responden yang menjawab ragu- ragu umumnya dikarenakan adanya asumsi pegawai yang merasa efektivitas dan efisiensi kerja di kantor belum optimal. Hal ini bisa dilihat dari masih kurangnya keterampilan dan kompetensi dari beberapa pegawai dalam menjalankan tugas dan wewenangnya di bidangnya sendiri. Sedangkan beberapa lainnya merasa tidak tahu bahwa formasi pegawai yang ditetapkan kantor telah disusun sesuai dengan kebutuhan karena mereka tidak dilibatkan dalam perencanaan tersebut.

Selain itu, dalam hal pola penempatan jabatan pegawai telah sesuai dengan syarat jabatan yang berlaku di kantor, mayoritas responden merasa ragu (42,5%) dan 32,5% lainnya menjawab setuju. Banyaknya responden yang menjawab ragu menunjukkan bahwa penempatan pegawai tentunya harus disesuaikan dengan jenjang pendidikan, kompetensi dan tentu saja keterampilannya. Penempatan yang sesuai tentunya akan memudahkan dan mengoptimalkan potensi dan kemampuan yang ada dalam diri pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan, penempatan pegawai yang kurang sesuai akan menimbulkan adanya kesulitan dari pegawai untuk bekerja secara maksimal dikarenakan kurangnya pengetahuan dan keterampilan di suatu bidang yang bukan keahliannya. Hal ini secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Dari hasil analisa diatas menunjukkan adanya keterkaitan yang erat antara perencanaan dengan efektivitas kerja. Hal ini didukung dengan hasil uji statistik yang menunjukkan adanya pengaruh perencanaan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor kecamatan soreang kota parepare dengan nilai signifikan 0.045 yang berarti <5%.

### **Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada kantor Kecamatan Soreang Kota Parepare**

Dalam penelitian ini akan dijelaskan keterkaitan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini salah satunya dapat dilihat dari hasil analisis kuesioner terhadap indikator dari variabel pengawasan yang meliputi Pemantauan, pemeriksaan, bimbingan dan pengarahan dan tindakan koreksi. Pada Indikator Pemantauan, Mayoritas responden menjawab ragu- ragu (55%) terkait Kantor memantau aktivitas yang dilakukan pegawai selama menjalankan tugasnya di kantor ataupun dilapangan. Sedangkan 30% responden lainnya menjawab setuju bahwa Kantor melakukan pemantauan secara rutin terhadap aktivitas kerja mereka baik dikantor maupun di lapangan.

Besarnya responden yang menjawab ragu- ragu umumnya dikarenakan karena ketidaktahuan mereka terkait apakah aktivitasnya dipantau ataukah tidak. Selain itu, sebagian responden yang menjawab ragu- ragu juga jarang mendapatkan pemantauan secara langsung ke tempat mereka. Adanya pemantauan langsung dalam aktivitas kerja pegawai sangatlah penting dikarenakan terkadang kejadian yang secara aktual tidak sesuai dengan laporan yang diberikan, sehingga adanya pemantauan langsung sangat penting untuk menilai efektivitas kerja pegawai.

Selain indikator pemantauan, salah satu indikator dari pengawasan adalah pemeriksaan. Analisa kuesioner pada aspek pemeriksaan menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab ragu- ragu (35%) terkait adanya pemeriksaan secara mendadak terhadap aktivitas kerja mereka, sedangkan 30% responden lainnya menjawab setuju dengan adanya pemeriksaan secara mendadak. Secara umum, pemeriksaan mendadak terhadap aktivitas kerja dalam kantor bisa disebut dengan Sidak (Inspeksi Mendadak). Hal ini tentunya sangat penting untuk memeriksa proses dan hasil kerja dari aktivitas pegawai. Apakah sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau tidak. Adanya responden yang menjawab ragu- ragu dikarenakan sebagian dari mereka jarang mendapatkan pemeriksaan secara mendadak dalam suatu periode kerja, sedangkan hal lainnya dikarenakan ketidaktahuan akan adanya pemeriksaan yang dilakukan di kantor mereka. Hal ini dikarenakan, dalam organisasi kecamatan sendiri terdapat pegawai yang kadang bertugas dikantor ataupun dilapangan.

Pengawasan juga dapat dinilai dari aspek bimbingan dan pengarahan. Hasil analisis kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden (40%) menjawab setuju bahwa adanya bimbingan atau arahan dari pimpinan kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya dinilai sangat penting. Hal ini dikarenakan, dengan adanya bimbingan dan arahan dari pimpinan dapat meminimalisir apabila ada kendala atau aktivitas kerja yang tidak sesuai dengan standar kerja organisasi. Sebagaimana yang diketahui bahwa dalam proses pelayanan publik tentunya mengalami kendala- kendala dalam prosesnya sehingga peran pimpinan sangat penting agar efektivitas kerja dapat terlaksana dengan baik.

Namun, disisi lain sebagian responden juga menjawab ragu- ragu (40%) terkait adanya bimbingan atau arahan dari pimpinan. Hal ini bisa menjadi indikasi bahwa sebagian orang tersebut ketika mengalami kendala atau hambatan dalam menjalankan aktivitas kerja, mereka kurang mendapatkan bimbingan atau arahan yang dapat menyelesaikan masalahnya. Ini dikarenakan, tentunya setiap pegawai mempunyai kendala masing- masing sesuai bidangnya, yang terkadang pimpinan juga mempunyai batasan dalam mengakses dan memahami kendala dari setiap pegawainya.

Pada indikator tindakan koreksi, menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab ragu- ragu (52,5%) terkait adanya pemberian informasi atau koreksi apabila terdapat kesalahan dalam pekerjaannya. Hal ini tentunya dikarenakan kurangnya pengawasan ataupun pemantauan sehingga sebagian besar pegawai kurang mendapatkan informasi/ koreksi terkait adanya kesalahan dalam proses pelaksanaan pekerjaannya. Perlu dipahami bahwa, antara tindakan koreksi dan rutinitas pemantauan dan pemeriksaan tentunya saling berkaitan. Yang dimana apabila pemantauan dan pemeriksa dilakukan secara berkelanjutan, maka adanya informasi- informasi terkait efektivitas kerja pegawai akan dapat diketahui sehingga segala bentuk kendala atau masalah dapat diberikan pembenaran yang sesuai standar kerja organisai.

Hal diatas menunjukkan bahwa peranan pengawasan bertujuan atau bersifat mendidik dan menimbulkan kegairahan untuk memperbaiki. Berarti memperbaiki keadaan yang sebelumnya kurang baik sehingga keadaannya menjadi lebih baik pada akhirnya akan berpengaruh terhadap terwujudnya prestasi kerja pegawai yang optimal, sebagai wujud dari telah tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya pengawasan yang berjalan dengan baik serta berkelanjutan, tentunya akan semakin membuat efektivitas kerja pegawai semakin bagus.

Selain itu, adanya pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai juga

didukung dengan hasil uji statistik, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Soreang Kota Parepare dengan nilai signifikan  $0.000 <$  dari 5%.

### **Komunikasi Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada kantor Kecamatan Soreang Kota Parepare**

Keefektivan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Soreang masih sangat diperlukan adanya peningkatan. Ini dapat dilihat dari hasil analisis kuesioner pada setiap indikator komunikasi organisasi yang menunjukkan bahwa mayoritas responden (40%) menjawab ragu- ragu terkait adanya pemberian informasi dari atasan yang mudah dimengerti oleh pegawai. Sedangkan sebagian responden lainnya (40%) menjawab setuju bahwa informasi dari atasan mudah dimengerti dalam pelaksanaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa, dalam melakukan komunikasi tentunya diperlukan sebuah metode dan cara yang berbeda kepada setiap pegawai dikarenakan tingkat pemahaman setiap pegawai berbeda. Jadi, sangat diperlukan terobosan dan cara komunikasi yang lebih efektif dalam menyampaikan setiap informasi.

Disisi lain, dari segi komunikasi horizontal menunjukkan bahwa mayoritas responden (42.5%) menjawab ragu- ragu dan sebagian besar lainnya (32.5%) menjawab sangat setuju akan pemahaman dan komunikasi akan tugas masing- masing sebagai pegawai yang berada dalam satu divisi. Hal ini menunjukkan, secara organisasional alur informasi dalam kantor khususnya di Kantor Kecamatan Soreang dimulai dari Pegawai ke Divisi atau Bidangnya terlebih dahulu sebelum ke pimpinan kantor. Namun disisi lain, terkadang alur informasi tidak berjalan secara lancar. Yang harusnya alurnya secara bertahap, tetapi terdapat beberapa pegawai yang alurnya langsung keatas (Pimpinan). Komunikasi yang efektif dan baik kepada rekan pegawai, rekan divisi kerja dan pimpinan sangat mempengaruhi alur informasi dalam proses pelayanan. Sehingga semakin lancar komunikasinya maka akan meningkat pula efektivitas kerjanya.

Dalam aspek komunikasi Informal/ Pribadi, sebagian besar responden (42.5%) menjawab setuju dan sebagian besar lainnya (22.5%) menjawab ragu- ragu terkait komunikasi yang terjalin antar pegawai berjalan dengan baik dan lancar tanpa adanya perubahan sikap. Ini menunjukkan bahwa alur komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik sehingga akses dan penyaluran informasi terkait aktifitas kerja akan semakin baik. Dengan adanya komunikasi yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai sendiri. Namun disisi lain, terdapat responden yang menjawab ragu- ragu. Ini mengindikasikan bahwa cara berkomunikasi dan respon pada setiap pegawai tentunya akan berbeda. Hal ini tidal lepas dari faktor kepribadian dan karakteristik pegawai sendiri.

Dari hasil analisa diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab ragu-ragu pada sebagian besar pernyataan terkait komunikasi organisasi, hal ini menunjukkan masih kurangnya komunikasi yang efektif baik komunikasi keatas, kebawah, horizontal dan pribadi/ perseorangan. Hal ini tentunya akan berdampak pada kurangnya akses informasi terhadap aktivitas kerja/ pelayanan. Kurang lancarnya komunikasi secara umumnya tidak lepas dari kepribadian dan karakteristik pegawai seperti usia, pengalaman, lingkungan dan sebagainya. Ini sesuai dari data bahwa sebagian besar pegawai dari pegawai berusia diantara 40- 50 tahun.

Dengan analisa diatas dapat disimpulkan bahwa hal ini yang menyebabkan relatif kecilnya pengaruh dari komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja. Hal ini sesuai

dengan hasil uji statistik yang menunjukkan tidak signifikannya pengaruh komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Soreang dengan nilai  $P\text{-value} = 0.109$  yang berarti  $>$  dari 5%.

### **Pengaruh Perencanaan, Pengawasan dan Komunikasi Organisasi Secara Simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada kantor Kecamatan Soreang Kota Parepare**

Berdasarkan hasil penelitian yang dibuktikan dengan uji  $f$  test menunjukkan bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yakni  $16.852 > 2.67$ , selain itu tingkat signifikan juga menunjukkan  $sig = 0.000$  yang berarti  $< p\text{-value}$  5%. Hal ini berarti variabel Perencanaan, Pengawasan dan Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Soreang Kota Parepare. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai maka perlu ditingkatkan lagi manajemen sumber daya manusia yang meliputi Perencanaan, Pengawasan dan Komunikasi Organisasi.

### **Variabel yang paling dominan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada kantor Kecamatan Soreang Kota Parepare**

Berdasarkan hasil uji variabel bebas (Perencanaan, Pengawasan dan Dari ketiga variabel diatas, tentunya terdapat variabel yang memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, maka dari itu dilakukan uji beta standardized yang menunjukkan bahwa variabel Pengawasan ( $X_2$ ) merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai.

### **KESIMPULAN**

1. Variabel Perencanaan dan Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, sedangkan Komunikasi Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Soreang Kota Parepare
2. Variabel Perencanaan, Pengawasan dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Soreang Kota Parepare
3. Variabel Pengawasan ( $X_2$ ) menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Soreang Kota Parepare

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bungin, 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R, 2017. *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan AQLI.
- Effendi, 2014. *Asas Manajemen*, cetakan Ke II. Jakarta: Rajawali Pers
- Fahmi, 2016. *Manajemen, Teori, Kasus dan Solusi*. Alfabetha: Bandung.
- Ghozali, 2011. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Gibson. 1994. *Organisasi Dan Manejemen: Perilaku Struktur Proses*, Erlangga, Jakarta
- Handoko, 2014. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2007. *Organizational Behavior and Management*, Seventh Edition. Diterjemahkan oleh Gina Gania. Jakarta : Erlangga.
- Moekijat, 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mulyana, 2013. *Komunikasi Organisasi*, Bandung: PT Remaja
- Nurlaila, 2017. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur*
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiartik, 2014. *Peranan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Saicle Jasa Consultant Samarinda*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Sugiyono, 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta