

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas

Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Jambi



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi Universitas Batanghari Jambi**

OLEH

Nama : Santi Lestari

Nim : 1800861201288

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI TAHUN 2022

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Jurusan Ekonomi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut :

NAMA : SANTI LESTARI
NIM : 1800861201288
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMADAM KEBAKARAN DAN
PENYELAMATAN KOTA JAMBI.

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan Komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Dosen Pembimbing I


(Nuraini ,SE.MM.)


Jambi, 2022

Dosen Pembimbing II


(Gupron S, kom. M.kom.)

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen

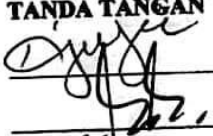




(Anisah SE, MM)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan Tim Penguji Ujian Komprehensif dan Ujian Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 1 September 2022
Jam : 10.00-12.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang 2

PANITIA PENGUJI

JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua	: Dr. H Saiyid Syekh, M.si	
Sekretaris	: Gupron, S.Kom, M.Kom	
Penguji Utama	: Ubaidillah, S.E., M.M.	
Anggota	: Nuraini, S.E., M.M.	

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA.



Anisah, SE, MM.

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Santi Lestari
Nim : 1800861201288
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : 1. Nuraini SE,MM.
2. Gupron S,kom. M,kom.
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah hasil karya orisinal bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Manajemen Universitas Batanghari Jambi. Demikian Pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 2022
Yang membuat pernyataan,

Santi Lestari
(1800861201288)

III

ABSTRACT

The purpose to be achieved in this study are: a. To determine the supervision and performance of employees at the Jambi City Fire and Rescue Service. b. To find out and analyze the effect of supervision on employee performance at the Jambi City Fire and Rescue Service. The type of research used is quantitative research and the data used are primary data, the research method used is interviews and questionnaires. Slovin sampling is obtained by 40 samples.

The analytical method used is simple linear regression analysis, the coefficient of determination of the results of simple linear regression analysis that is formed is as follows: $Y = 35.731 + 0.193 X$. As for being able to see the coefficient of determination R square is 0.078.

From the results of the analysis obtained, it is known that the results of R square indicate the influence of supervision of 43.8% on the performance of employees, therefore in the supervisory research that has an influence on performance, the average number of effects of supervision on overall performance is 43.8 and the rest 51.7% is influenced by variables not examined in this study.

Based on the results of the research above, there are several conclusions as follows: Supervision variables are grouped into 5 main dimensions, namely Accurate, Timely, Objective and Comprehensive, Centralized and Realistic. At the Jambi City Fire and Rescue Service, it was considered very good with an average monitoring value of 172.8. Employee Performance Variables are grouped into 4 main dimensions, namely Work Quality, Work Quantity, Work Reliability and Work Attitude. The Jambi City Fire and Rescue Service is also rated very high with an average employee performance value of 174.5

Based on the results of the coefficient of determination of 48.3%, it shows that the value of employee performance is influenced by supervision, and the remaining 51.7% of the value of employee performance is influenced by other variables not examined in this study. Suggestions Based on the results of the research that has been done, the suggestions that can be conveyed include the following.

The results of this study are expected to be a benchmark and encouragement for the Jambi City Fire and Rescue Service to become a better organization. The Jambi City Rescue should also be paid more attention, although overall it has a good value category, the direct supervision carried out by superiors also needs to be adjusted according to the existing situation and conditions.

Keywords : Controlling, Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.”**

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua saya yaitu Bapak Usman (alm) dan Mamak Surya yang selama ini telah memberikan dukungan, doa, kasih sayang, nasihat dan motivasi, dan mendidik saya sampai sedemikian rupa, sehingga dapat terselesaikannya sebuah karya ini. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Herri, MBA selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak. Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Nuraini, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Gupron, S.Kom, M.Kom selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu

dan memberi bimbingan serta Pengetahuan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini

5. Tim penguji yang memberikan masukan dan saran untuk memperbaiki kekurangan dalam skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen, khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis selama Perkuliahan.

7. Seluruh staf Universitas Batanghari Jambi khususnya Staf Ekonomi yang telah membantu penulis dalam urusan Akademik.

Penulis membuat skripsi ini semaksimal mungkin, tetapi kritik dan saran yang membangun demi kemajuan ilmu pengetahuan pada umumnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak.

Jambi,

2022

Penulis



Santi Lestari

1800861201288

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	12
1.3. Rumusan Masalah.....	12
1.4. Tujuan Penelitian.....	12
1.5. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1. Landasan Teori.....	14
2.1.1. Manajemen.....	14
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.3. Pengawasan.....	23
2.1.3.1. Pentingnya Pengawasan.....	26
2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan	29
2.1.3.3. Dimensi Pengawasan.....	30
2.1.3.4. Indikator pengawasan.....	31
2.1.4. Kinerja.....	33
2.1.5. Kinerja Pegawai.....	35
2.1.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	35
2.1.5.2. Dimensi Kinerja Pegawai.....	38
2.1.5.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	40
2.1.5.4. Indikator Kinerja Pegawai.....	41
2.2. Kerangka Pemikiran.....	43
2.2.1. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	44
2.3. Hipotesis.....	45
2.4. Metode Penelitian.....	46
2.4.1. Jenis dan Sumber Data.....	46
2.4.1.1. Data Primer.....	46
2.4.1.2. Data Sekunder.....	47
2.4.2. Metode Pengumpulan Data.....	47
2.4.2.1. Penelitian Lapangan.....	47
2.4.2.2. Penelitian Kepustakaan.....	48

2.4.3. Populasi dan Sampel.....	48
2.4.4. Metode Analisis.....	59
2.4.5. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	49
2.4.6. Korelasi.....	50
2.4.7. Koefisien Determinasi.....	53
2.5. Operasional Variabel	
BAB III GAMBARA UMUM OBYEK PENELITIAN	
3.1. Sejarah Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.....	56
3.2. Visi dan Misi	56
3.2.1. Visi.....	56
3.2.2. Misi.....	57
3.3. Tugas dan Fungsi.....	57
3.3.1. Tugas.....	57
3.3.2. Fungsi.....	58
3.4. Struktur Organisasi.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	61
4.1.1. Karakteristik Responden.....	61
4.1.2. Analisis Variabel Penelitian.....	64
4.1.2.1. Pengawasan.....	64
4.1.2.2. Kinerja.....	72
4.1.3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja.....	79
4.2. Pembahasan.....	81
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	82
5.2. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No.	Uraian	Hal
Tabel 1.1.	Pembagian Jam Kerja Regu.....	5
Tabel 1.2.	Data Pengawasan.....	6
Tabel 1.3.	Jumlah Pegawai.....	7
Tabel 1.4.	Rekapitulasi Absen Pegawai.....	8
Tabel 1.5.	Anggaran dan Realisasi.....	9
Tabel 2.1.	Skala Pengukuran.....	48
Tabel 2.2.	Rentang Skala Pengawasan dan Kinerja Pegawai.....	52
Tabel 2.3.	Operasional Variabel.....	53
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja.....	63
Tabel 4.5.	Hasil Analisis Responden Indikator Akurat.....	64
Tabel 4.6.	Hasil Analisis Responden Indikator Tepat Waktu.....	65
Tabel 4.7.	Hasil Analisis Responden Indikator Objektif dan Menyeluruh	66
Tabel 4.8.	Hasil Analisis Responden Indikator Terpusat.....	67
Tabel 4.9.	Hasil Analisis Responden Indikator Realistis.....	68
Tabel 4.10.	Rekapitulasi Jawaban Responden Pengawasan.....	69
Tabel 4.11.	Hasil Jawaban Indikator Pengawasan.....	71
Tabel 4.12.	Hasil Analisis Responden Indikator Kualitas Kerja.....	72
Tabel 4.13.	Hasil Analisis Responden Indikator Kuantitas Kerja.....	73
Tabel 4.14.	Hasil Analisis Responden Indikator Keandalan Kerja.....	74
Tabel 4.15.	Hasil Analisis Responden Indikator Sikap Kerja.....	75
Tabel 4.16.	Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja.....	76
Tabel 4.17.	Hasil Jawaban Indikator Kinerja.....	78
Tabel 4.18.	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	79
Tabel 4.19.	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.....	80

DAFTAR GAMBAR

No.	Uraian	Hal
	Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	44
	Gambar 3.1. Struktur Organisasi.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Pengisian Kuesioner.....	86
Lampiran 2. Tabulasi Pengawasan dan Kinerja.....	90
Lampiran 3. Hasil MSI pengawasan dan Kinerja.....	92
Lampiran 4. Hasil Uji SPSS.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dan mempunyai peran penting dalam suatu organisasi, sumber daya manusia dapat diartikan sebagai manusia yang berkerja dalam suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan sesuatu yang mudah, hal ini dikarenakan manusia merupakan unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap kegiatan organisasi.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting, karyawan-karyawan yang ada dalam suatu organisasi menentukan apakah organisasi tersebut berjalan dengan baik atau tidak sesuai prosedur perusahaan. Fungsi manajemen ialah mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Griffin (2004), Fungsi-fungsi yang ada didalam manajemen diantaranya adalah fungsi perencanaan (*Planning*), fungsi pengorganisasian (*Organizing*), fungsi pelaksanaan (*Actuating*) dan fungsi pengawasan (*Controlling*). Keempat fungsi manajemen tersebut harus dilaksanakan oleh seorang manajer secara berkesinambungan, sehingga dapat merealisasikan tujuan organisasi.

Hasibuan (2000), mengatakan Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar

efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Salah satu tugas dan tanggung jawab seorang manajer sumber daya manusia adalah menentukan pegawai yang benar-benar cocok untuk diperkerjakan dan ditempatkan diposisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang berkualitas dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Hasibuan (2002), mengatakan bahwa Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan sebagai perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya bahkan melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku.

Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau ditargetkan oleh perusahaan. Pengawasan juga menjamin disiplin kerja karyawan agar tugas-tugasnya berjalan dengan baik dan benar. Menurut Siagian (1991), dengan adanya pengawasan maka persoalan atau masalah yang terjadi dapat diselesaikan dengan segera, sehingga tujuan-tujuan individu dan maupun perusahaan dapat berjalan dengan baik. Melalui

pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaannya, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya.

Mathis dan Jackson (2006), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

Karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Hasibuan (2005), menjelaskan Kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas pejelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan.

Mathis dan Jackson (2002), juga berpendapat bahwa kinerja, pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi meliputi: (1) kuantitas *output*, (2) kualitas *output*, (3) jangka waktu *output*, (4) kehadiran ditempat kerja, dan (5) sikap kooperatif.

Kota jambi merupakan kota sering terjadi kebakaran. Peristiwa serta bencana kebakaran yang terjadi dapat menimbulkan kerusakan beberapa rumah

dan pemukimam penduduk bahkan dapat menimbulkan korban, baik jiwa, harta, dll. Kerena itu diperlukannya kehadiran pemerintah sebagai solusi untuk mengatasi, menangani dan menanggulangi terjadinya kebakaran dan bencana yang terjadi di kota Jambi.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi merupakan suatu organisasi publik yang bertugas melayani masyarakat di Kota Jambi dibawah naungan pemerintah. Dinas Pemadam kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi merupakan salah satu organisasi publik yang melayani masyarakat selama 1 x 24 jam sama halnya seperti TNI-POLRI dan Pelayanan Rumah Sakit. Bagi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi tidak mengenal hari libur, baik hari minggu, libur nasional , ataupun hari besar keagamaan, seperti hari raya idul fitri, idul adha, dan hari natal. Guna untuk memberikan pelayanan publik yang prima dan berkualitas maka diwajibkan kepada seluruh anggota pemadam kebakaran di Indonesia termasuk di Kota Jambi agar menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya penuh tanggung jawab. Jam kerja 1 x 24 jam ini merupakan sebuah konsekuensi logis apabila seseorang memutuskan untuk menjadi seorang Ksatria Biru atau pasukan Yudha Brama Jaya atau yang lebih populer dengan anggota pemadam kebakaran.

Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi Markas Komando yang berada di Simp.Kawat, jamkerja pegawai lapangan dibagi menjadi 3 Pleton yaitu Pleton 1, Pleton 2 dan Pleton 3 dengan sitim piket. Masing-masing Pleton beranggotakan 20 orang dengan jam kerja 1 x 24 jam, dimulai dari jam 07.15 wib s.d. 07.15 wib keesokan harinya, yang diawasi langsung oleh

Komandan Kompi dan Wakil Komandan Kompi. Masing-masing Pleton memiliki jam kerja 1 x 24 jam, dalam 10 hari perbulan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 1.1
Pembagian Jam kerja masing-masing Pleton
Dinas Pemadam kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi 2021

No	Uraian	Jam Kerja
1	Pleton 1	24 Jam (07.15 Wib – 07.15 Wib)
2	Pleton 2	24 Jam (07.15 Wib – 07.15 Wib)
3	Pleton 3	24 Jam (07.15 Wib – 07.15 Wib)

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi 2022

Selama 30 Hari atau setiap bulannya dilakukan pergantian piket setiap 1 hari kerja 1 x 24 jam. Pergantian piket ini dilakukan secara otomatis dalam setiap masing-masing regu. Putaran pergantian piket dilakukan secara berurutan dari regu 1 ke regu 2, dan dari regu 2 ke regu 3, hingga kembali lagi ke regu 1.

Dalam kegiatan lapangan berlangsung Pengawas Lapangan selalu Stanby dilapangan untuk selalu mengawasi anggotanya yang sedang bertugas. Berikut ini adalah Tabel Data Pengawasan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi dalam kegiatan Pelayanan Masyarakat.

Tabel 1.2
Data Pengawasan dalam Kegiatan Lapangan
Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi

No	Jenis Pekerjaan (kegiatan)	Banyak Pegawai (orang)	Pengawasan Lapangan (langsung)	Resiko Lapangan
1.	Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan	Interval (7 - 55 orang)	Teknik Pemadaman dan Penyelamatan Safety anggota Perlengkapan	Kecelakaan kerja yang terjadi saat kegiatan berlangsung.

			APD	
			Kedisiplinan	
			Kedisiplinan	

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi 2022

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi (Damkar) menjadi salah satu organisasi yang berada di garda terdepan dalam menghadapi bencana maupun upaya penyelamatan masyarakat kota jambi, bahkan dalam kondisi Pandemi Covid-19 sekarang pun Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi masih tetap melaksanakan tugasnya, serta menjadi bagian Satgas Covid-19 diwilayah Kota Jambi. Berikut terdapat jumlah pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Jambi pada Tahun 2016-2021 yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.3

Jumlah Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Jambi Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Pegawai	Perkembangan Jumlah Pegawai
2017	85	-
2018	81	-4,70
2019	73	-9,87
2020	66	-9,58
2021	66	0

Sumber : Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi 2022

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi tahun 2017- 2021 mengalami penurunan. Diluar penambahan Komandan Kompi dan Wakil Komandan Kompi, jumlah pegawai paling banyak 85 olrang pada tahun 2017 dan jumlah pegawai paling sedikit 66 orang pada tahun 2020-2021.

Berikut adalah data Rekapitulasi Absen Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi tahun 2017-2021

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absen Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah pegawai tetap	Jumlah hari kerja	Jumlah hari orang kerja	Tidak Hadir			Jumlah Hari kerja yg tidak hadir	Tingkat Absen (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2017	85	242	20.570	18	14	12	44	0,21%
2018	81	251	20.331	21	7	14	42	0,21%
2019	73	253	18.469	8	15	17	40	0,22%
2020	66	252	16.632	19	20	8	47	0,28%
2021	66	233	15.378	33	8	5	46	0,30%
Jumlah	371	1.231	91.280	99	64	56	219	1,22%
Rata-rata								0,24%

Sumber : Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Jambi 2022

Dari data tabel 1.4 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai yang berkerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi tidak berjalan dengan baik, karena banyak pegawai yang tidak hadir pada hari kerja yang telah ditentukan, dan meningkatnya jumlah hari kerja yang hilang pada setiap tahunnya. Rata-rata absensi pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi dalam lima tahun terakhir adalah sebesar 0,24%. Hal

ini dapat mengakibatkan kurangnya aktivitas kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.

Pada tahun 2020-2021 jumlah pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi sebanyak 66 orang, dalam melaksanakan program, kegiatan serta kebijakan telah ditunjang dengan dana Anggaran yang telah ditetapkan oleh pemerintah agar proses kerja ataupun kegiatan yang dilaksanakan oleh karyawan organisasi dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Karena mempunyai kinerja yang baik dan optimal merupakan sebuah keharusan yang dimiliki oleh setiap organisasi. Berikut adalah tabel yang melampirkan data anggaran pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi dalam lima tahun terakhir (2017-2021) :

Tabel 1.5
Anggaran dan Realisasi pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi Tahun 2017-2021

Tahun	Anggaran	Realisasi	Persentase
2017	Rp.8,964,500,000,-	Rp.8,505,973,022,-	94,88%
2018	Rp.7,607,585,000,-	Rp.7,219,599,330,-	94,90%
2019	Rp.8,707,010,000,-	Rp.6,877,304,456,-	78,98%
2020	Rp.10,941,494,500,-	Rp.10,548,409,619,-	96,40%
2021	Rp.12,450,722,252,-	Rp.11,363,319,946	91,27%
Rata-rata			91,28%

Sumber : Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi 2022

Berdasarkan data tabel 1.5 diatas, menunjukkan bahwa anggaran yang terealisasikan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi mengalami peningkatan dan penurunan, dengan anggaran yang telah diterima dan yang telah direalisasikan, dengan masing-masing persentase dan rata-rata yang telah dihitung. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang cukup baik dimiliki oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi saat itu.

Sebagai Instansi yang melaksanakan pelayanan publik diharapkan para pegawai dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja mereka demi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi. Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi sangat mengharapkan setiap pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi atau instansi tersebut. Namun sulit bagi instansi pemerintah untuk membuat pegawai melakukan hal itu karena adanya permasalahan-permasalahan yang ada.

Berdasarkan pendahuluan yang penulis lakukan terdapat permasalahan yang menyangkut Kinerja pegawai, dan pengawasan kerja antara lain, pegawai tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan, masih adanya pegawai yang datang tidak tepat pada waktu yang ditentukan, pegawai yang berkerja sesuka hati karna kurangnya pengawasan dari atasannya, dan pegawai datang dan pulang dengan tepat waktu tetapi tidak menunjukkan kinerja yang baik karena kurangnya pengawasan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

- a. Kurang disiplinnya para pegawai terhadap waktu datang dan pulang yang telah ditentukan karena kurangnya pengawasan.
- b. Menurunnya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai karena kurangnya pengawasan.
- c. Kurangnya tanggung jawab para pegawai terhadap fasilitas dan alat yang ada.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Pengawasan dan Kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan di Kota Jambi
- b. Bagaimana pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan di Kota Jambi

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengawasan dan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota jambi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

Apabila telah tercapainya tujuan dari penelitian ini, maka penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

1. **Manfaat Akademis** : Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang menggunakan konsep dasar yang sama untuk dijadikan bahan perbandingan atas penelitian yang telah diteliti.
2. **Manfaat Praktis** : Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai referensi dan masukan oleh pihak Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Jambi khususnya dalam strategi peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat mengetahui hal-hal yang harus dilakukan untuk mencegah dan mengantisipasi penurunan kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi karena kurangnya pengawasan terhadap karyawan tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen

Manajemen berasal dari kata “ *to manage* “ yang artinya mengatur. Adapun unsur manajemen yang terdiri dari 6M yaitu ; *man, money, methode, machines, material, dan market.*

Manajemen adalah suatu cara atau seni mengelola sesuatu untuk dikerjakan orang lain. Untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien yang bersifat masif, kompleks dan bernilai tinggi yang sangat di butuhkan manajemen.

Menurut Richard L. Daft (2002), Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasidengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Menurut Ricky W. Grifiin , Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sedangkan efisien berarti tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Hasibuan (2013) mengatakan, Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Manajemen yang baik akan

memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan adanya manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat di inginkan. Hasibuan juga mengatakan bahwa, Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Selanjutnya Fuad (2009) mengatakan bahwa, Manajemen merupakan suatu proses melibatkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengolahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Pendapat lainnya juga dikemukakan oleh Sentot Imam Wahjono (2008) yang mengatakan bahwa, manajemen adalah gabungan ilmu dan seni yang merupakan sekumpulan proses tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pimpinan, serta pengendalian atas penggunaan sumber-sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga bermanfaat bagi manusia.

Berdasarkan definisi dan pengertian-pengertian yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu, seni dan proses kegiatan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal melalui kerjasama antar anggota organisasi.

Adapun tujuan-tujuan dari manajemen adalah sebagai berikut :

1. Menjalankan dan menilai strategi perencanaan yang telah dikonsept agar pelaksanaannya berjalan sesuai arahan
2. Melakukan peninjauan terhadap pelaksanaan fungsi manajemen juga cara kerja kelompok ketika menjalankan tugasnya.
3. Melakukan pembaharuan terhadap fungsi manajemen terutama pada strategi perencanaan, hal ini dilakukan agar target tetap tercapai meskipun ada kendala dalam pelaksanaan rencana tersebut.
4. Meninjau kekuatan organisasi, mengetahui kelemahan, juga mengantisipasi ancaman yang mungkin terjadi.
5. Membuat sebuah terobosan baru yang berfungsi meningkatkan kinerja kelompok, yang sudah pasti berdampak positif terhadap pencapaian rencana sesuai target.

Karena manajemen merupakan sebuah seni untuk mencapai tujuan maka dapat dipastikan ada beberapa tahapan yang harus dilakukan agar dapat terwujudnya tujuan-tujuan tersebut. Berikut adalah fungsi manajemen untuk mencapai sebuah tujuan tersebut :

1. Planning (Perencanaan) : manajemen dibutuhkan untuk penyusunan rencana dan strategi ketika akan memulai sebuah kegiatan atau usaha.
2. Organizing (Pengorganisasian) : fungsi manajemen ini diperlukan untuk mengatur sebuah kelompok atau organisasi, dimana dalam sebuah organisasi tersebut terdapat tugas yang dibagikan sesuai dengan kemampuan dan jabatan masing-masing.

3. Actuating (Evaluasi) : fungsi manajemen ini dibutuhkan untuk menilai hasil kerja yang telah dilakukan, dimana evaluasi dapat mengontrol dan mengetahui kemajuan dari rencana yang telah dicanangkan.
4. Controlling (Pengawasan) : fungsi ini merupakan kegiatan untuk memastikan bahwa semua pegawai bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dikemukakan oleh Sutrisno (2012) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Fahmi (2016 : 1) manajemen sumber daya manusia (human resource management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Anwar Prabu Mangkunegara (2001 : 2) mengatakan bahwa MSDM ialah, merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan,

pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Terry (2012 : 2), MSDM adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengawasan terhadap pelaksanaan cara kita dalam pengadaan, pengembangan, pemberian upah atau balasan jasa, pemeliharaan maupun pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*Man*). Manusia merupakan suatu asset utama dalam organisasi atau perusahaan, karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut.

Hasibuan (2003) mengatakan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai (manusia) meskipun alat-alat yang dimiliki begitu canggihnya. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan.

Manajemen sumber daya manusia berfungsi mencari manusia-manusia unggul untuk menjalankan perencanaan, SDM terbaik dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan atau organisasi. Manajemen dituntut agar dapat mengkoordinasikan SDM bekerja sebaik mungkin dan dapat

berkerja sama dengan yang lainnya, sebagai salah satu fungsi utama dari sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting, yang dapat dikatakan sebagai jantung dari sebuah perusahaan maupun organisasi.

Adapun fungsi-fungsi msdm yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) ialah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenagakerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, 5 karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia juga mempunyai tujuan untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Tujuan MSDM juga sebagai sarana yang dapat membantu para manajer fungsional maupun amnajer lini agar dapat mengelola seluruh pekerja dengan cara-cara yang efektif serta efisien.

Berikut ini adalah tujuan-tujuan MSDM yang dikemukakan oleh Sedermayanti (2009) adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial pada MSDM adalah organisasi bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya di ruang lingkup organisasi dan mengurangi efek yang merugikan.

2. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasional merupakan langkah untuk menunjukkan keberadaan dari suatu organisasi sehingga perlu adanya kontribusi akan pendayagunaan sumber daya manusia secara keseluruhan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional pada proses MSDM adalah mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia tiap departemen yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individu

Tujuan individu dalam suatu organisasi harus terpengaruhi dan diseleraskan dengan tujuan organisasi. Tujuan individu digunakan sebagai motivasi para pegawai untuk lebih berkontribusi dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi.

2.1.3. Pengawasan

Menurut Manullang (2004), Pengawasan adalah suatu proses menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan penilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. Handoko (2009) menjelaskan bahwa, pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan dipergunakan

dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Sedangkan Schermerhorn (2006) mendefinisikan bahwa 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 Terry (2008) mengatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan pendefinisi pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manjerial untuk menjamin terrealismenya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksana kegiatan. Dengan demikian manajer diperusahaan perlu menetapkan standart kinerja untuk setiap pekerjaan yang dilakukan perusahaan.

Pengawasan mempunyai arti penting bagi suatu organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna efisien dan berhasil guna efektif, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan sebagaimana masing-masing fungsi pimpinan berhubungan erat satu sama lain, yaitu; Merencanakan, Mengorganisasikan, Menyusun dan Memberi perintah serta Pengawasan.

Semua ini merupakan prosedur atau urutan pelaksanaan dalam merealisasikan tujuan yang akan dicapai. Dari semua fungsi pimpinan, fungsi pengawasan merupakan salah satu kunci yang menentukan berhasil sasaran atau tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Tujuan pengawasan menurut Adisasmita (2011) adalah sebagai berikut :

1. Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.
2. Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan.
3. Mencegah pemborosan dan penyelewengan.
4. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.
5. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi.

Menurut Ernie dan Saefulah (2005) pengawasan berfungsi sebagai berikut :

1. Mengevaluasi keberhasilan dan pencapaian tujuan serta target sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan.
2. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan.
3. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Beberapa gejala yang memerlukan pengawasan menurut Tinawati (2006) sebagai berikut :

1. Terjadi penurunan pendapat atau profit, namun tidak begitu jelas faktor penyebabnya.
2. Ketidakpuasan karyawan (teridentifikasi dari adanya keluhan karyawan, produktifitas kerja yang menurun dan sebagainya).
3. Banyaknya pekerja dan karyawan yang menganggur.
4. Berkurangnya kas perusahaan.
5. Tidak terorganisasinya setiap pekerjaan dengan baik.
6. Adanya penghamburan dan inefisiensi.

2.1.3.1. Pentingnya Pengawasan

Tujuan Pengawasan adalah untuk menghindari kemungkinan adanya terjadinya penyelewengan atau penyimpangan, baik yang bersifat anggaran (budgeting) ataupun proses (prosedur) dan kewenangan (authority).

Menurut Bohari (2002) pengertian pengawasan yang sebenarnya yaitu suatu upaya agar apa yang telah direncanakan sebelumnya dapat diwujudkan dalam waktu yang telah ditentukan, serta untuk mengetahui kelemahan-kelemahan dan kesulitan-kesulitan dalam pelaksanaan kegiatan. Sehingga berdasarkan pengamatan-pengamatan tersebut dapat diambil suatu tindakan untuk memperbaikinya, demi tercapainya wujud semula. Jadi kenapa pengawasan itu sangat penting dalam perusahaan, karena adanya pengawasan dapat mengetahui proses suatu kegiatan yang

dijalankan telah sesuai dengan apa yang sudah di rencanakan. Maka, jika tidak dilakukannya pengawasan dengan baik tentunya tidak dapat menghasilkan tujuan yang memuaskan.

Ada beberapa alasan mengapa pengawasan itu penting, diantaranya :

1. Terjadinya perubahan lingkungan perusahaan.
2. Terjadinya peningkatan kompleksitas perusahaan.
3. Meminimalisasikan tingginya kesalahan-kesalahan.
4. Kebutuhan manager untuk mendelasikan wewenang.
5. Menilai informasi dan mengambil tindakan koreksi.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dasar manajer. Fungsi ini berguna untuk memastikan bahwa aktivitas yang sedang berjalan sesuai dengan tujuan, rencana dan standard organisasi. Proses pengawasan terdiri dari lima langkah yaitu :

- a) penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan.
- b) pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata.
- c) perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standard dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan;
- d) pengambilan tindakan koreksi bila perlu.
- e) penetapan standard pelaksanaan.

Perubahan dalam lingkungan organisasi, semakin rumitnya kegiatan-kegiatan organisasi dan kenyataan bahwa para anggotanya melakukan penyimpangan-penyimpangan, merupakan faktor-faktor yang

membuat pengawasan itu semakin penting. Agar sistem pengawasan dapat berfungsi secara efektif, maka sistem ini harus akurat, tepat waktu, obyektif dan komprehensif, dipusatkan terhadap titik pengendalian strategis, dari segi ekonomis realistis. Realistis dari segi organisasi, dikoordinasikan dengan arus pekerjaan organisasi, fleksibel, perskriftif dan operasional, dan dapat diterima oleh para anggota organisasi. Karakteristik ini dapat diaplikasikan di semua tingkat organisasi.

Pengawasan berperan penting dalam suatu organisasi dan perusahaan, apalagi jika organisasi tersebut memiliki banyak anggota dan karyawan di dalamnya. Pengawasan menjadi kunci di balik berhasilnya suatu perencanaan, pasalnya fungsi ini dapat membantu perusahaan memenuhi target dan mencapai tujuannya. Pada dasarnya, pengawasan ini dibuat agar sebisa mungkin tindakan penyelewengan dan penyimpangan dalam organisasi bisa dihindari. Pengawasan menjadi tekanan sendiri bagi karyawan dan orang-orang di dalam perusahaan agar mereka tetap melakukan pekerjaan sesuai perintah tanpa ada niat melakukan penyelewengan demi kepentingan pribadi. Merupakan bentuk kontrol pihak atasan kepada pihak bawahan selama melakukan pekerjaan.

2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Handoko (2013) ada beberapa faktor yang membuat pengawasan yang semakin diperlukan oleh setiap organisasi, faktor-faktor itu adalah sebagai berikut :

1. Perubahan lingkungan organisasi

Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan lingkungan yang berpengaruh sehingga mampu menghadapi tantangan.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi maka semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.

3. Kesalahan-kesalahan

Kebanyakan anggota organisasi membuat kesalahan-kesalahan, system ini memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan sebelum menjadi krisis.

4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer untuk mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, maka tanggung jawab manajer tidak berkurang.

2.1.3.3. Dimensi Pengawasan

Agar pengawasan dapat berjalan dengan baik ada beberapa dimensi-dimensi pengawasan yang perlu dipahami oleh pengawas. Handoko dalam Satriadi (2016) mengatakan terdapat 5 dimensi pengawasan yaitu :

1. Penetapan standar hasil yang diinginkan
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan
4. Perbandingan pelaksanaan standar dan analisa penyimpangan
5. Pengambilan tindakan korektif bila diperlukan

Sedangkan menurut Robbins and Coulter (Satriadi : 2016) terdiri dari empat dimensi yaitu :

1. Menetapkan standar (Standards) yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi.
2. Pengukuran (Measurement) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.
3. Membandingkan (Compare) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
4. Melakukan tindakan (Action) adalah keputusan mengambil tindakan koreksikoreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (deviasi) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan follow-up berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

2.1.3.4. Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (2012) agar dapat efektif setiap pengawasan kerja harus memenuhi kriteria atau indikator tertentu, yaitu :

1. Akurat

Informasi tentang keterangan harus akurat, data yang tidak akurat dan sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi

mengambil tindakan, koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya.

2. Tepat waktu

Informasi yang dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3. Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5. Realistis secara ekonomis

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

Teknik pengawasan menurut Siagian (2008) untuk menjadi indikator pengukuran dalam pengawasan itu sendiri adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan Langsung

- a) Inspeksi Langsung, adalah pengawasan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan.

- b) Observasi di tempat (*On-the-spot-observation*), adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilakukan.
- c) Laporan di tempat (*On-the-spot-report*), adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan saat mengadakan inspeksi langsung pada saat kegiatan sedang dilakukan.

2. Pengawasan Tidak Langsung

- a) Laporan Tertulis, merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan intruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan.
- b) Laporan Lisan, laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan mengenai kendala yang dihadapi saat melaksanakan kegiatan, baik berupa penyimpanan ataupun sasaran-saran.

Titik berat pengawasan yang sesungguhnya berkisaran pada manusia, sebab manusia itulah yang melakukan kegiatan-kegiatan dalam badan usaha atau badan organisasi yang bersangkutan. Mereka mengawasi kegiatan-kegiatan dan memahami serta menguasai sistem pengawasan yang dianut oleh perusahaan. Tanpa pengertian dan pemahaman yang demikian, sistem pengawasan yang ditetapkan tidaklah efektif sifatnya.

2.1.4. Kinerja

Pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. kinerja adalah singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Dalam hal ini, kata *performance* umumnya merujuk pada “*job performance*” atau “*actual performance*” yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2001) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerja.

Setiap organisasi sangat memperhatikan upaya pengoptimalan kinerja sumber daya manusia (SDM). Karena SDM menjadi faktor penentu bagi perusahaan dalam mencapai suatu kinerja yang baik. Dharma

(2009) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Notoatmodjo menjelaskan bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (ability), kemampuan yang dapat dikembangkan (capacity), bantuan untuk terwujudnya performance (help), insentif materi maupun nonmateri (incentive), lingkungan (environment), dan evaluasi (evaluation). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan noninsentif) dan teknologi.

Sedangkan Bastian (2001) menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya. setiap organisasi sangat memperhatikan upaya pengoptimalan kinerja sumber daya manusia (SDM). karena SDM menjadi faktor penentu bagi perusahaan dalam mencapai suatu kinerja yang baik.

2.1.5. Kinerja Karyawan

2.1.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kusnadi (2003) menjelaskan “Kinerja merupakan suatu gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu”. Kinerja adalah hasil kerja dalam periode tertentu baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya.

Nawawi (2013) mengatakan “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab. Menurut Sutrisno (2011) “Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) Pengertian Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bagi perusahaan, penilaian kinerja merupakan salah satu tugas manager yang penting dalam perusahaan. Sifat maupun cara penelitian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagian SDM dipandang dan diperlakukan didalam perusahaan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang/sekelompok dalam melakukan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dapat

diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria dan standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, tujuan dan target harus ditetapkan dalam pengukuran, agar kinerja seseorang atau sekelompok dapat diketahui.

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009) :

1. Untuk memperbaiki hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar para pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut Gibson (1995) :

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis.
2. Faktor organisasi, yaitu sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi) struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan.
3. Faktor psikologis, yaitu persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki

individu yang produktif. Berikut ciri dan karakteristik yang harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya menurut Sedarmayanti (2001) :

1. Kepercayaan diri,
2. Rasa tanggung jawab,
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan ,
4. Pandangan kedepan,
5. Mampu menyelesaikan persoalan,
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah,
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan,
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

2.1.5.2. Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi 3 jenis, yaitu sebagai berikut :

1. Hasil kerja, adalah keluaran kerja yang dalam bentuk barang atau jasa yang dapat dihitung dan diukur kualitas dan kuantitasnya.
2. Perilaku kerja, seorang karyawan mempunyai 2 perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja.
3. Sifat pribadi, sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaanya

Mathis dan Jackson (2009) mengemukakan beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja. Kualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan/organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelolaan produk dan layanan dalam organisasi tersebut.
2. Kuantitas kerja. Menggambarkan pemenuhan target yang telah ditetapkan sehingga menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuannya.
3. Waktu kerja. Menggambarkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada tingkatan manajemen.
4. Kerja sama dengan rekan kerja. Merupakan tuntunan bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan

Dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja menurut Sudarmanto adalah sebagai berikut :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat kehadiran, waktu kerja efektif dan waktu kerja yang hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam berkerja.

2.1.5.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Amstrong dan Baron yang dikutip dari Wibowo (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kerja yaitu:

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan tim leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
5. *Contextual situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan dalam lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Sutrisno (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Efektivitas dan efisiensi, dalam hubungan dalam organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja oleh efektivitas dan efisiensi.
- b. Otoritas dan tanggung jawab, dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.
- c. Disiplin, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

- d. Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.5.4. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja, pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Menurut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work), adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketepatan Waktu (Pomptness), yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan, setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai denan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif (Initiative), yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (Capability), yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (Communication), merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

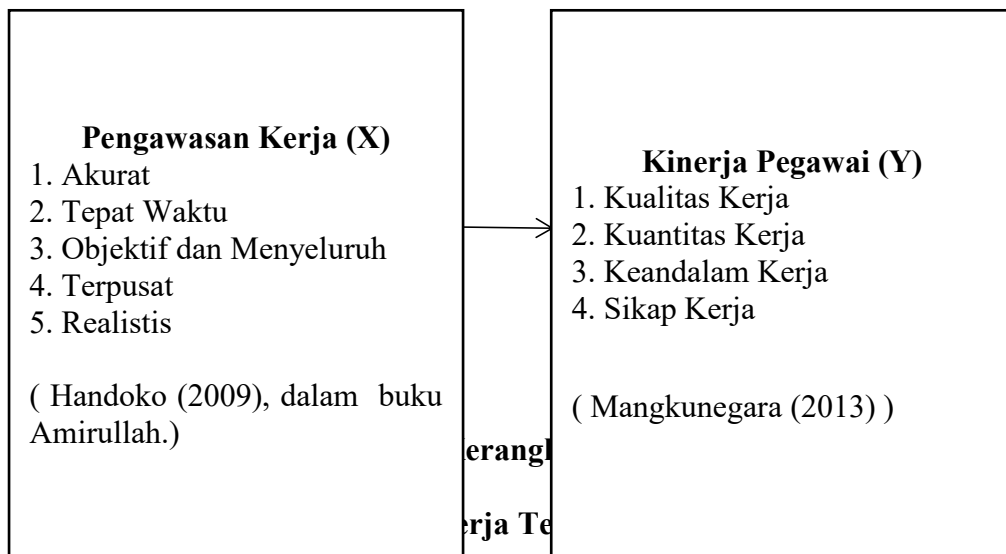
Menurut Mangkunegaraa (2013) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4 indikator yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, adalah jumlah yang harus disesuaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Keandalan kerja, adalah dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti intruksi, memiliki inisiatif, hati-hati, dan rejin berkerja.
4. Sikap kerja, adalah sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta bekerja sama.

2.2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas maka penulis membuat penelitian ini pada perusahaan jasa telkom dari seluruh kegiatan yang dilakukan, pada akhirnya berakhir jika pengawasan kerja ditingkatkan maka kinerja pun akan meningkat. Berikut ini adalah kerangka pemikiran Variabel Pengawasan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).



Pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilakukan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terrealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk

menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan. Dengan demikian maka kinerja karyawan akan tetap baik dan sesuai dengan standart yang ada.

Pendapat Harahap (2001), bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang merupakan faktor penentu bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, sistem pengawasan yang baik sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, tanpa adanya pengawasan yang baik maka, kinerja karyawan diperusahaan akan menurun sehingga dibutuhkan pengawasan yang dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005) menyatakan pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan kinerja karyawan, mengaktifkan peranan atasan da bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang efektif serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Hasil penelitian yang dilakukan Dwi Winda Hasibuan (2010) menyimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian dapat diduga bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika pengawasan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga dapat meningkat.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian teori yang telah diuraikan maka dapat dikemukakan hipotesis bahwa pengawasan kerja mempunyai pengaruh yang efektif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Jambi.

- a. Diduga pengawasan dan kinerja tinggi pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.
- b. Diduga pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.

2.4. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2012) mengatakan, Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.4.1. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data utama yang akan dikelola dan dianalisis dalam penelitian ini yang diperoleh dari hasil jawaban responden dari hasil melalui kuesioner yang di sebarakan kepada beberapa karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Jambi yang terdiri identitas responden, tanggapan responden terhadap pengawasan kerja dan kinerja pegawai.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pelengkap atau penunjang yang relevan dengan kajian penelitian yang baik diperoleh dari sumber internal maupun eksternal. Hal ini lebih memudahkan peneliti untuk memahami persoalan yang akan diteliti. Khususnya untuk mendapatkan informasi pembagian jam kerja, data pengawasan, jumlah pegawai, struktur organisasi, absensi dan laporan tahunan anggaran pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Jambi.

2.4.2. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu hal yang sangat penting dalam penelitian, karena teknik ini merupakan strategi atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat terkait dengan penelitian ini. Data dari lapangan dapat diperoleh dari :

1. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden (Sugioyono, 2012)
2. Kuesioner (Angket), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau

pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiono, 2012).

Adapun tabel Skala Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 2.1
Skala Pengukuran

No	Keterangan	Bobot
1	Sangat Tinggi	5
2	Tinggi	4
3	Kurang Tinggi	3
4	Rendah	2
5	Sangat Rendah	1

b. Penelitian Kepustakaan

Teknik kepustakaan dilakukan guna memperoleh data yang diperlukan dengan cara mengumpulkan data, bahan-bahan tertulis dengan cara mempelajari serta membaca buku-buku atau hasil laporan penelitian lain yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

2.4.3. Populasi dan Sampel

Menurut Arikanto (2010) Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian, maka dapat diartikan populasi melibatkan seluruh individu dalam suatu kelompok untuk menjadi subjek penelitian. Sedangkan Sampel menurut Prasetyo dan Lina (2010) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode Sensus yang artinya yaitu seluruh populasi dijadikan objek penelitian / responden. Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemd

Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi yaitu 66 orang, diluar Komandan Kompi dan Wakil Komandan Kompi.

2.4.4. Metode Analisis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif analisis adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskriptifkan data yang telah dikumpulkan sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono 2012).

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut dengan rumus. Metode analisis dengan angka-angka dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Pengolahan data statistik dalam penelitian ini menggunakan alat bantu program SPSS.

2.4.5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2012) regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Rumus persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

X = variabel independen (Pengawasan)

a = Alpa atau Konstanta

b = Koefisien regresi

e = error

Untuk memudahkan penelitian, peneliti menggunakan program SPSS.

2.4.6. Korelasi

Analisis Korelasi merupakan istilah dalam ilmu statistik yang biasa digunakan untuk mempelajari hubungan antar variabel. Dimana tujuannya ialah untuk mendapatkan pola dan keeratan atau kekuatan hubungan antara 2 variabel atau lebih yang dinyatakan dengan koefisien korelasi. Jika korelasi menunjukkan hasil positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya ketika variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sementara jika korelasi negatif maka kedua variabel menunjukkan hubungan yang berlawanan, dimana jika variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan rendah atau menurun.

Untuk mengukur rentang skala, berikut adalah rumus yang digunakan untuk menentukan skala menurut Husein Umar (2005) :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = jumlah alternatif jawaban item

Sehingga :

$$RS = \frac{40(5-1)}{5}$$

$$RS = 32$$

Dengan jawaban kuesioner yang terdiri dari 5 item beserta skornya, yaitu sebagai berikut :

- a) . Sangat Tidak Tinggi (STT) : Skor 1
- b) Tidak Tinggi (TT) : Skor 2
- c) Kurang Tinggi (KT) : Skor 3
- d) Tinggi (T) : Skor 4
- e) Sangat Tinggi (ST) : Skor 5

Penentu Rentang Skor terendah = $n \times$ Skor Terendah

$$= 40 \times 1$$

$$= 40$$

Penentu rentang skor Tertinggi = $n \times$ Skir tertinggi

$$= 40 \times 5$$

$$= 200$$

Berikut ini adalah tabel pengukuran rentang skala Pengawasan dan Kinerja Pegawai :

Tabel 2.2
Rentang Skala Pengawasan dan Kinerja Pegawai

Rentang Skala (RS)	Kategori
40 - 71	Sangat Rendah (SR)
72 - 103	Rendah (R)
104 - 135	Kurang Tinggi (KT)
136 - 167	Tinggi (T)
168 - 200	Sangat Tinggi (ST)

2.4.7. Koefisien Determinasi

Augusty Ferdinan (2006), menjelaskan Koefisien determinasi pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara Nol dan Satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sugiyono (2002) mengatakan, Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

100% = persentase kontribusi

2.5. Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan dari variabel-variabel yang sudah diidentifikasi, maka diperlukan definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut. Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan dengan benar. Dalam hal ini, terdapat pengaruh antara dua variabel, yaitu antara variabel X dan Y. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota

Jambi disimbolkan dengan Y, sedangkan variabel independen (bebas) adalah pengawasan kerja yang disimbolkan dengan X.

Tabel 2.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pengawasan (X) Handoko (Amirullah :246)	Handoko (2009) menjelaskan bahwa, pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya menentukan dan pengukur penyimpanan-penyimpanan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.	a. Akurat Informasi tentang keterangan harus akurat, data yang tidak akurat dan sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan, koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya. b. Tepat waktu Informasi yang dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera. c. Obyektif dan menyeluruh Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap. d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpanan-penyimpanan dari standart paling sering terjadi atau akan	Ordinal

		<p>mengakibatkan kerusakan paling fatal.</p> <p>e. Realistis secara ekonomis</p> <p>Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.</p> <p><i>sumber</i> : Handoko (2012)</p>	
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Mangkunegara (2013).</p>	<p>Mangkunegara (2013) Pengertian Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bagi perusahaan, penilaian kinerja merupakan salah satu tugas manager yang penting dalam perusahaan. Sifat maupun cara penelitian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagian SDM dipandang dan diperlakukan didalam perusahaan tersebut.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja, adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan. 2. Kuantitas kerja, adalah jumlah yang harus disesuaikan dan dicapai dalam pekerjaan. 3. Keandalan kerja, adalah dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti intruksi, memiliki inisiatif, hati-hati, dan rejin berkerja. 4. Sikap kerja, adalah sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta bekerja sama. <p><i>Sumber</i> : Mangkunegara (2013)</p>	Ordinal

BAB III

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

3.1. Sejarah Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.

Pada awalnya Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan ini berlokasi di Jl. Sultan Taha No. 113 Kel. Sungai Asam Kec. Pasar Jambi yang masih berstatus kantor, dan lahan milik PT. PELINDO yang disewa oleh PEMKOT. Posisi kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi saat itu pada dasarnya sangat strategis karena berada di tengah kota. Namun dikarenakan perkembangan Kota Jambi yang dirasa ruang bangunan kantor cukup sempit karena akan ditambahkannya armada Dinas Pemadam Kebakaran dan personilnya, maka PEMKOT Kota Jambi mengajukan permohonan pemakaian lahan milik PEMPROV Jambi yang ada diwilayah PEMKOT Jambi. Oleh PEMPROV di pinjamkan lahan terminal truk dan kemudian dibangunlah Kantor Dinas Pemadam Kebakaran. Perpanjangan pimpinan dari Kantor DAMKAR pasar pindah ke Simpang Kawat yang beralamat di Jl. Hos Cokroaminoto NO. 113. RT. 10. Kel. Kota Baru. Jambi.

3.2. Visi dan Misi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.

3.2.1. Visi

“ Terwujudnya perlindungan masyarakat dari ancaman bahaya kebakaran melalui pencegahan dan penanggulangan kebakaran yang antisipasif dan responsif”.

3.2.2. Misi

1. Meningkatkan kapasitas kelembagaan Dinas Pemadam Kebakaran, Sarana Prasarana dan Sumber Daya Manusia.
2. Meningkatkan penyelenggaraan Pencegahan Kebakaran secara terencana, terpadu dan menyeluruh.
3. Meningkatkan pelayanan pemadaman kebakaran secara cepat, tepat dan efisien.
4. Melaksanakan Pemberdayaan dan Peningkatan Peran aktif Masyarakat dalam Penanggulangan Bahaya Kebakaran.

3.3. Tugas dan Fungsi

3.3.1. Tugas :

1. Menetapkan pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana yang mencakup Pencegahan, Pengendalian dan Partisipasi Masyarakat; Bidang Pemadaman dan Bidang Penyelamatan.
2. Menetapkan standarisasi serta kebutuhan penyelenggaraan penanggulangan kebakaran berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Menyusun, menetapkan prosedur tetap penanggulangan kebakaran.
4. Melaporkan penyelenggaraan, penanganan anggaran yang diterima dari APBD .
5. Melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

3.3.2. Fungsi

1. Perumusan dan Penetapan Kebijakan Penanggulangan Kebakaran dengan bertindak cepat, tepat dan efisien.
2. Pengkoordinasian Pelaksanaan kegiatan Penanggulangan Kebakaran secara terencana, terpadu dan menyeluruh.
3. Pengelolaan urusan ketatausahaan.

Berikut ini merupakan Pengelompokan Tugas dan Fungsi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi, menurut Peraturan Walikota Kota Jambi Nomor 67 tahun 2020.

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris ;
 - 1) Kasubbag Perencanaan dan Keuangan
 - 2) Kasubbag Umum dan Kepegawaian
- c. Kabid Pencegahan ;
 - 1) Kasi Pencegahan dan Inspeksi
 - 2) Kasi Peningkatan Kapasitas Aparatur
 - 3) Kasi Pemberdayaan Masyarakat dan Dunia Usaha
- d. Kabid Sarana dan Prasarana
 - 1) Kasi Pengadaan Sarana dan Prasarana
 - 2) Kasi Pemeliharaan Perawatan Sarana dan Prasarana
 - 3) Kasi Informasi dan Pengolahan Data
- e. Kabid Pemadaman dan Penyelamatan
 - 1) Kasi Pengendalian Operasi dan Komunikasi.

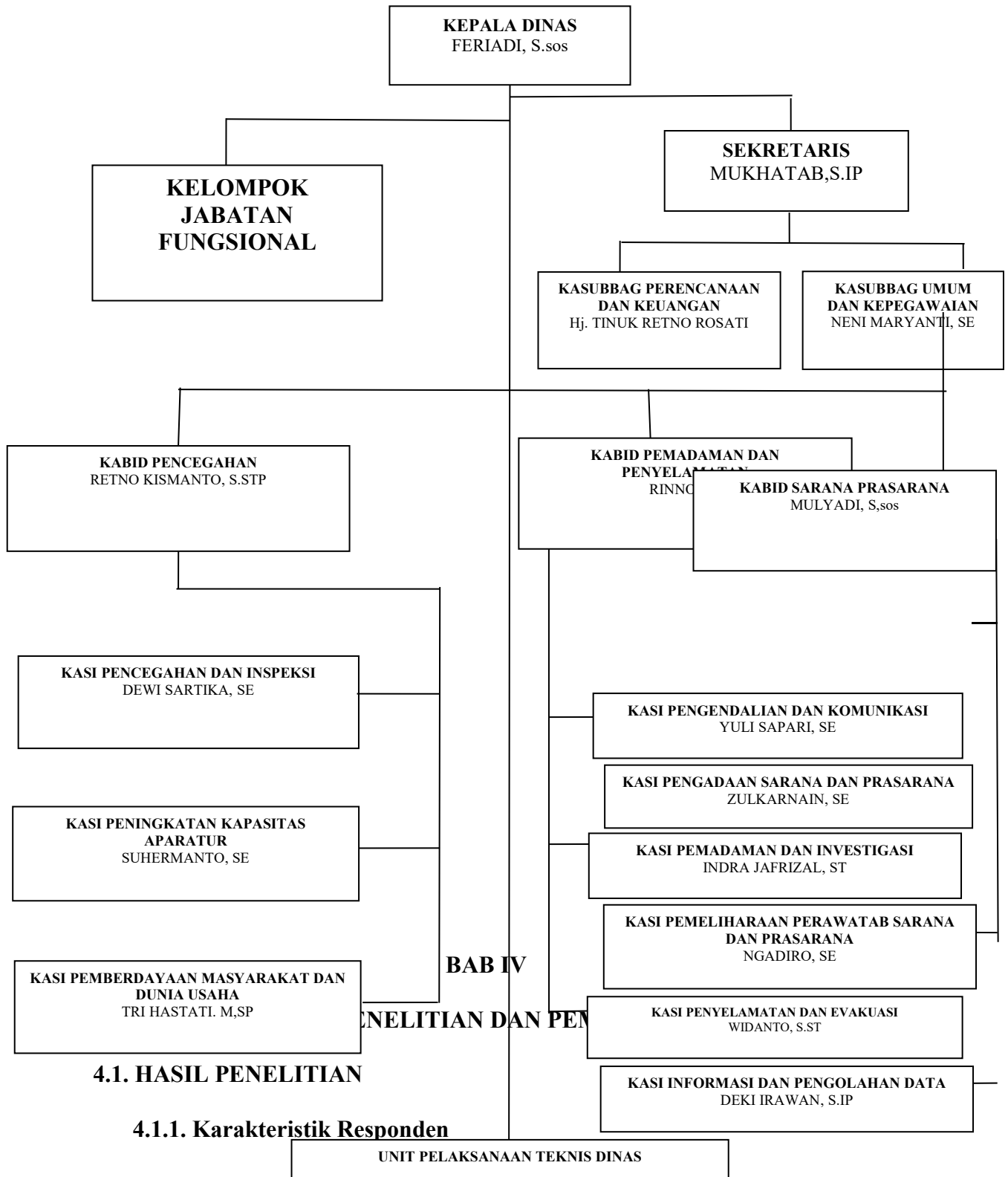
2) Kasi Pemadaman dan Investigasi

3) Kasi Penyelamatan dan Evakuasi

f. Unit Pelaksanaan Teknis Dinas

g. Kelompok Jabatan Fungsional

3.4. Struktur Organisasi



Karakteristik responden dibagi menjadi beberapa bagian yaitu menurut jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama berkerja. Berikut adalah pembahasannya :

a. Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	31	77,5%
Perempuan	9	22,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dari jumlah 40 responden dapat dilihat mayoritas responden yaitu laki-laki sebanyak 31 orang dengan persentase 77,5% dan perempuan sebanyak 9 orang dengan persentase 22,5%.

b. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia, berikut merupakan tabel penjelasannya :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
≤ 25 tahun	6	15%
26-35 tahun	22	55%
36-45 tahun	12	30%
≥ 46 tahun	-	-
Jumlah	40	100%

Sumber: sumber data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa dari 40 responden, mayoritas responden berusia 26-35 tahun dengan jumlah 22 orang dan persentase 55%, responden berusia 36-45 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 30%, dan responden berusia ≤ 25 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 15%.

c. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan, berikut merupakan tabel penjelasannya :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	11	27,5%
Diploma	3	7,5%
Sarjana	26	65%
Jumlah	40	100%

Sumber: data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 data diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 40 responden, mayoritas responden berdasarkan pendidikan adalah Sarjana yang berjumlah 26 orang dengan persentase 65%, responden lulusan SMA berjumlah 11 orang dengan persentase 27,5%, dan responden lulusan Diploma berjumlah 3 orang dengan persentase 7,5%.

d. Lama Berkerja

Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja, berikut merupakan tabel penjelasannya :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja

Lama Berkerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	6	15%
1-5 Tahun	14	35%
> 5 Tahun	20	50%
Jumlah	40	100%

Sumber : data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 40 responden, mayoritas responden berdasarkan lama berkerja adalah > 5 Tahun yang berjumlah 20 orang dengan persentase 50%, karakteristik lama berkerja 1-5 Tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 35%, responden lama berkerja < 1 Tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 15%.

4.1.2. Analisis Variabel Penelitian

4.1.2.1. Pengawasan (X)

Analisis Pengawasan pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden dalam tabel sebagai berikut :

a. Akurat

Tabel 4.5
Hasil Analisis Responden Indikator Akurat

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		ST	T	KT	R	SR		
		5	4	3	2	1		
1	Akurat Adanya Informasi kejadian yang didapat bersifat akurat.	5	22	13			152	Tinggi

2	Adanya Informasi yang disampaikan dapat dipercaya.	16	20	4			172	Sangat Tinggi
Total							324	
Rata-rata							162	Tinggi

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 152 artinya “ Adanya informasi kejadian yang didapat bersifat akurat.” dinilai tinggi oleh pegawai, dan skor jawaban pernyataan 2 sebesar 172 artinya “ adanya informasi yang disampaikan dapat dipercaya” dinilai sangat tinggi oleh pegawai.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 162 yang artinya indikator Akurat dinilai sangat tinggi oleh pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.

b. Tepat Waktu

Tabel 4.6
Hasil Skor Responden Indikator Tepat Waktu

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		ST	T	KT	R	SR		
		5	4	3	2	1		
1	Tepat Waktu Pimpinan meninjau langsung ruang kerja pegawai.	20	12	8			172	Sangat tinggi
2	Pimpinan memberi sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai.	14	24	2			172	Sangat tinggi
Total							344	
Rata-rata							172	Sangat tinggi

Sumber : data (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 172 artinya “ pimpinan meninjau langsung ruang kerja pegawai” dinilai sangat tinggi oleh pegawai, dan skor jawaban pernyataan 2 sebesar 172 artinya “ pimpinan memberi sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai” dinilai sangat tinggi oleh pegawai.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 172, yang artinya indikator Tepat Waktu dinilai sangat tinggi oleh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.

c. Objektif dan Menyeluruh

Tabel 4.7
Hasil Skor Responden Indikator Objektif dan Menyeluruh

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		ST	T	KT	R	SR		
		5	4	3	2	1		
1	Objektif dan Menyeluruh Pimpinan melakukan observasi lapangan sebelum kegiatan dilaksanakan.	11	17	12			159	Tinggi
2	Pimpinan melakukan inspeksi langsung (pengawasan langsung) terhadap pegawai.	24	14	2			182	Sangat Tinggi
Total							341	
Rata-rata							170,5	Sangat Tinggi

Sumber : data (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 159 artinya “ Pimpinan melakukan observasi lapangan sebelum kegiatan dilaksanakan.” dinilai tinggi oleh pegawai, dan skor jawaban

pernyataan 2 sebesar 182 artinya “ Pimpinan melakukan inspeksi langsung (pengawasan langsung) terhadap pegawai.” dinilai sangat tinggi oleh pegawai.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 170,5 , yang artinya indikator Objektif dan Menyeluruh dinilai sangat tinggi oleh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.

d. Terpusat

Tabel 4.8
Hasil Skor Responden Indikator Terpusat

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		ST	T	KT	R	SR		
		5	4	3	2	1		
1	Terpusat Pimpinan ikut membantu mencari solusi terhadap penyimpangan yang terjadi.	25	12	3			182	Sangat tinggi
Total							182	
Rata-rata							182	Sangat tinggi

Sumber : data (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 182 artinya “ Pimpinan ikut membantu mencari solusi terhadap penyimpangan yang terjadi.” dinilai sangat tinggi oleh pegawai.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 182 , yang artinya indikator Terpusat dinilai sangat tinggi oleh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.

e. Realistis

Tabel 4.9
Hasil Skor Responden Indikator Realistis

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		ST	T	KT	R	SR		
		5	4	3	2	1		
1	Realistis Pimpinan memberikan tanggapan langsung terhadap hasil laporan kerja.	10	25	5			165	Tinggi
2	Hasil yang dicapai sesuai dengan dengan target yang telah ditetapkan.	22	10	8			174	Sangat tinggi
Total							339	
Rata-rata							169,5	Sangat tinggi

Sumber : data (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 165 artinya “ Pimpinan memberikan tanggapan langsung terhadap hasil laporan kerja.” dinilai tinggi oleh pegawai, dan skor jawaban pernyataan 2 sebesar 174 artinya “ Hasil yang dicapai sesuai dengan dengan target yang telah ditetapkan.” dinilai sangat tinggi oleh pegawai.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 169,5 , yang artinya indikator Realistis dinilai sanhat tinggi oleh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.

Hasil Rekapitan jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutanprioritas penilaian Pengawasan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap 9 Item Pengawasan

No	Pernyataan	Skor	Ket
----	------------	------	-----

1	Adanya Informasi kejadian yang didapat bersifat akurat.	152	Tinggi
2	Adanya Informasi yang disampaikan dapat dipercaya.	172	Sangat tinggi
3	Pimpinan meninjau langsung ruang kerja pegawai.	172	Sangat tinggi
4	Pimpinan memberi sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai.	172	Sangat tinggi
5	Pimpinan melakukan observasi lapangan sebelum kegiatan dilaksanakan.	159	Tinggi
6	Pimpinan melakukan inspeksi langsung (pengawasan langsung) terhadap pegawai.	182	Sangat tinggi
7	Pimpinan ikut membantu mencari solusi terhadap penyimpangan yang terjadi.	182	Sangat tinggi
8	Pimpinan memberikan tanggapan langsung terhadap hasil laporan kerja.	165	tinggi
9	Hasil yang dicapai sesuai dengan dengan target yang telah ditetapkan.	174	Sangat tinggi
Total		1.530	
Rata-rata		170	Sangat tinggi

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 170 , artinya pengawasan dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Rekap rata-rata masing iindikator Pengawasan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Jawaban Indikator Pengawasan

No	Indikator	Pernyataan	Skor	Ket
1	Akurat	Adanya Informasi kejadian yang didapat bersifat akurat.	162	Tinggi
2		Adanya Informasi yang disampaikan dapat dipercaya.		
3	Tepat Waktu	Pimpinan meninjau langsung ruang kerja pegawai.	172	Sangat tinggi
4		Pimpinan memberi sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai.		
5	Objektif dan Menyeluruh	Pimpinan melakukan observasi lapangan sebelum kegiatan dilaksanakan.	170,5	Sangat tinggi
6		Pimpinan melakukan inspeksi langsung (pengawasan langsung) terhadap pegawai.		
7	Terpusat	Pimpinan ikut membantu mencari solusi terhadap penyimpangan yang terjadi.	182	Sangat Tinggi
8	Realistis	Pimpinan memberikan tanggapan langsung terhadap hasil laporan kerja.	169,5	Sangat Tinggi
9		Hasil yang dicapai sesuai dengan dengan target yang telah ditetapkan.		

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pegawai menempatkan Indikator Terpusat dinilai sebagai yang tertinggi dengan rata-raa 182 , sedangkan indikator Akurat dinilai sebagai yang terendah dengan rata-rata 162.

4.1.2.2. Kinerja

Analisis Kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden dalam tabel sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja

Tabel 4.12
Hasil Analisis Responden Indikator Kualitas Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		ST	T	KT	R	SR		
		5	4	3	2	1		
1	Kualitas kerja Memiliki kualitas yang baik dalam pengetahuan pemadam kebakaran.	11	22	7			164	tinggi
2	Memiliki kemampuan sesuai dengan standar kualitas pekerjaan.	16	14	10			166	tinggi
3	Kualitas kerja saya selama ini sudah cukup optimal.	16	13	11			165	tinggi
Total							495	
Rata-rata							165	tinggi

Sumber : data (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 164 artinya “ Saya memiliki kualitas yang baik dalam pengetahuan

pemadam kebakaran.” dinilai sangat tinggi oleh pegawai, skor jawaban pernyataan 2 sebesar 166 artinya “ saya memiliki kemampuan sesuai dengan standar kualitas pekerjaan.” dinilai sangat tinggi oleh pegawai, dan skor jawaban pernyataan 3 sebesar 165 artinya “ Kualitas kerja saya selama ini sudah cukup optimal.” dinilai sangat tinggi oleh pegawai

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 165, yang artinya indikator Kualistis Kerja dinilai sangat tinggi oleh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.

b. Kuantitas Kerja

Tabel 4.13
Hasil Skor Responden Indikator Kuantitas Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		ST	T	KT	R	SR		
		5	4	3	2	1		
1	Kuantitas Kerja Kuantitas pekerjaan saya sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan.	11	27	2			169	Sangat tinggi
2	Selalu berkerja sesuai dengan target yang ditetapkan.	9	27	4			165	tinggi
Total							334	
Rata-rata							167	tinggi

Sumber : data (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 169 artinya “ Kuantitas pekerjaan saya sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan.” dinilai sangat tinggi oleh pegawai, dan skor jawaban pernyataan 2 sebesar 165 artinya “ Saya selalu berkerja sesuai dengan target yang ditetapkan.” dinilai tinggi oleh pegawai.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 167 , yang artinya indikator Kuantistis Kerja dinilai tinggi oleh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.

c. Keandalan Kerja

Tabel 4.14
Hasil Skor Responden Indikator Keandalan Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		ST	T	KT	R	SR		
		5	4	3	2	1		
1	Keandalan Kerja Memiliki keterampilan dalam pekerjaan yang saya lakukan.	8	27	5			163	tinggi
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan keterampilan saya.	17	20	3			174	Sangat tinggi
Total							337	
Rata-rata							168,5	Tinggi

Sumber : data (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 163 artinya “ Saya memiliki keterampilan dalam pekerjaan yang saya lakukan.” dinilai tinggi oleh pegawai, dan skor jawaban pernyataan 2 sebesar 174 artinya “ Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan keterampilan saya.” dinilai sangat tinggi oleh pegawai.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 168,5 , yang artinya indikator Keandalan Kerja dinilai sangat tinggi oleh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.

d. Sikap Kerja

Tabel 4.15

Hasil Skor Responden Indikator Kualitas Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		ST	T	KT	R	SR		
		5	4	3	2	1		
1	Sikap Kerja Mampu bekerja sama dengan rekan kerja satu tim.	5	27	8			157	Tinggi
2	Memiliki sikap yang sangat baik terhadap pimpinan, pegawai lain, dan rekan tim saya.	11	21	8			163	tinggiu
3	Menyadari bahwa kerja sama tim yang baik dapat memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan.	13	17	10			163	tinggi
Total							483	
Rata-rata							161	tinggi

Sumber : data (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 157 artinya “Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja satu tim.” dinilai tinggi oleh pegawai, skor jawaban pernyataan 2 sebesar 163 artinya “Saya memiliki sikap yang sangat baik terhadap pimpinan, pegawai lain, dan rekan tim saya.” dinilai tinggi oleh pegawai, dan skor jawaban pernyataan 3 sebesar 163 artinya “ Saya menyadari bahwa kerja sama tim yang baik dapat memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan.” dinilai tinggi oleh pegawai.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 161 , yang artinya indikator Sikap Kerja dinilai sangat tinggi oleh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi

Hasil Rekapitan jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutanprioritas penilaian Kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap 10 Item Kinerja

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Memiliki kualitas yang baik dalam pengetahuan pemadam kebakaran.	164	tinggi
2	Memiliki kemampuan sesuai dengan standar kualitas pekerjaan.	166	tinggi
3	Kualitas kerja saya selama ini sudah cukup optimal.	165	tinggi
4	Kuantitas pekerjaan saya sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan.	169	Sangat tinggi
5	Selalu berkerja sesuai dengan target yang ditetapkan.	165	tinggiu
6	Memiliki keterampilan dalam perkerjaan yang saya lakukan.	163	tinggi
7	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan keterampilan saya.	174	Sangat tinggi
8	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja satu tim.	157	tinggi
9	Memiliki sikap yang sangat baik terhadap pimpinan, pegawai lain, dan rekan tim saya.	163	tinggi
10	Menyadari bahwa kerja sama tim yang baik dapat memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan.	163	tinggi
Total		1.649	
Rata-rata		164,9	tinggi

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 164,9 , artinya Kinerja dinilai tinggi oleh pegawai.

Rekap rata-rata masing Indikator Kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Jawaban Indikator Kinerja

No	Indikator	Pernyataan	Skor	Ket
1	Kualitas Kerja	Memiliki kualitas yang baik dalam pengetahuan pemadam kebakaran.	165	Tinggi
2		Memiliki kemampuan sesuai dengan standar kualitas pekerjaan.		
3		Kualitas kerja saya selama ini sudah cukup optimal.		
4	Kuantitas Kerja	Kuantitas pekerjaan saya sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan.	167	Tinggi
5		Selalu berkerja sesuai dengan target yang ditetapkan.		
6	Keandalan Kerja	Memiliki keterampilan dalam perkerjaan yang saya lakukan.	168,5	Tinggi
7		Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan keterampilan saya.		
8	Sikap Kerja	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja satu tim.	161	Tinggi
9		Memiliki sikap yang sangat baik terhadap pimpinan, pegawai lain, dan rekan tim saya.		
10		Menyadari bahwa kerja sama tim yang baik dapat memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan.		

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pegawai menempatkan Indikator Keandalan Kerja dinilai sebagai yang tertinggi dengan rata-raa 168,5 , sedangkan indikator Sikap Kerja dinilai sebagai yang terendah dengan rata-rata 161.

4.1.3. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.

a. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi, dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20. Analisis Statistik yang digunakan pada penelitian ini yaitu Regresi Linear Sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen Pengawasan (X) terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Berdasarkan data yang telah diolah diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Sumber : Data (diolah)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.731	4.414		8.095	.000		
	PENGAWASAN	.193	.107	.279	1.793	.081	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi linear yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 35,731+0,193.X$$

Persamaan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan. Nilsi konstanta sebesar 35,731 menyatakan jika kinerja

nilainya 0 maka pengawasan akan meningkat sebesar 0,193. Nilai koefisien pengawasan sebesar 35,731 dan memiliki signifikansi sebesar 0,000 menyatakan jika terjadi peningkatan pengawasan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,193.

b. Koefisien Determinasi

Berikut ini merupakan hasil perhitungan olah data untuk melihat koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.279 ^a	.078	.054	2.00313	.078	3.215	1	38	.081	2.641

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data (diolah)

Perhitungan diatas menunjukkan bahwa seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat koefisien determinasi (R square) sebesar 0,078 yang berarti pengawasan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 7,8%.

4.2. Pembahasan

Suatu organisasi /perusahaan selalu membutuhkan manajemen dalam mencapai suatu tujuan. Manusia (pegawai) dalam suatu organisasi memiliki

berbagai macam karakter, sifat, cara kerja, serta cara berfikir. Pegawai juga merupakan faktor penentu dalam naik dan turunnya suatu kinerja organisasi. Maka dari itu dalam terjadinya kegiatan suatu organisasi sangat diperlukannya pengawasan, guna untuk menetralsir kemungkinan penyimpangan-penyimpangan yang tidak diinginkan.

Dalam berjalannya suatu proses kegiatan, adanya pengawasan dapat membuat kinerja yang ditimbulkan semakin bagus pula, dengan adanya pengawasan mampu memberikan dorongan kepada pegawai agar berperilaku atau berkerja sesuai dengan yang diharapkan atau dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi itu sendiri.

Dari hasil analisis yang didapatkan diketahui hasil R square menunjukkan adanya pengaruh pengawasan sebesar 7,8% terhadap kinerja pegawai, maka dari itu pada penelitian pengawasan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja, jumlah rata-rata pengaruh pengawasan terhadap kinerja secara keseluruhan yaitu 7,8% dan selebihnya 92,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Pengawasan dikelompokkan menjadi 5 dimensi utama yaitu ; Akurat, Tepat waktu, Objektif dan Menyeluruh, Terpusat dan Realistis. Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi dinilai sangat tinggi dengan rata-rata nilai pengawasan sebesar 170. Variabel Kinerja Pegawai dikelompokkan menjadi 4 dimensi utama yaitu ; Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Keandalan Kerja dan Sikap Kerja. Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi juga dinilai tinggi dengan rata-rata nilai kinerja pegawai sebesar 164,9.
2. Berdasarkan hasil Koefisien Determinasi sebesar 7,8% menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, dan selebihnya 92,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat disampaikan antara lain sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi patokan serta dorongan bagi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi untuk menjadi sebuah organisasi yang lebih baik lagi. pengawasan pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi juga harus lebih diperhatikan, walaupun secara keseluruhan memiliki kategori nilai yang baik, adanya pengawasan langsung dilakukan oleh para atasan juga

perlu menyesuaikan berdasarkan dengan situasi dan kondisi yang ada . Hal ini dilakukan agar pengawasan yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi.

2. Menpunyai kinerja yang baik yaitu diperlukan kerja sama antar para pegawai maupun atasan, menerima instruksi dengan baik, dan memiliki komunikasi secara terbuka, baik dari atasan ke pegawai maupun sebaliknya, agar kinerja yang ditimbulkan oleh para pegawai baik dan maksimal, sehingga dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan yang diharapkan atau yang telah ditetapkan oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi tersebut.

Daftar Pustaka

- Adisasmitha, Rahardjo, 2011. *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Algifari, 2003. *Analisis Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta : BPFE.
- Amirullah, 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Augusty, Ferdinand, 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Daft, L. Richard. 2008. *Manajemen Edisi Enam*. Jakarta : Salemba Empat.
- Dharma, 2009. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Edy, Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Edy, Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Erni, Tinawati, 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prameda Media.
- Ernie,dan Saefulah, 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prenada Media
Jakarta.
- Fuad, 2009. *Konsep Pelatihan*. (Online). <http://fuadadman.com/wp-content/upload/2009/08/KONSEP-PELATIHAN.doc>
- Gibson, et al, 1995. *Organisasi dan Manajemen Edisi ke Empat*. Jakarta : Erlangga.
- Griffin, R.W. 2004. *Manajemen*, Jakarta : Erlangga.
- Handoko, 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Harahap, 2001. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Hasibuan, Malayu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kusnadi, 2003. *Masalah, Kerjasama, Konflik, dan Kinerja*. Malang : Torada.
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Ghali Indonesia.
- Nawaawi, 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta : PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Mathis, dan Jackson, 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Prasetyo, dan Lina, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.

- Satriadi, 2016. *Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Binaan Tanjung Pinang*. Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tanjung Pinang. (290). P 288-295
- Schermerhorn, 2006. *Organizational Behavior*. Wiley USA.
- Sedarmayati, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sinusi, A, 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Siagian, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Terry, 2018. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Uha, Ismail Nawawi, 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Prasada.

Jurnal.

- Toding, A.Y. 2016. *Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kabupaten Bulungan*. Ejournal Administrasi Bisnis. Vol. 4, No.2.
- Marpaung, R, dan Agustin, T.D. 2013. *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau*. Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan.
- Rulandari, N. 2017. *Pengaruh Pengawasan dan Profesionalisme terhadap Kinerja Staf Kantor Urusan Sosial di Kota Administrasi Jakarta Timur*. Jurnal Internasional Humaniora dan Ilmu Sosial. Jilid 7. No. 2.

