HUBUNGAN PENGAWASAN PIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA BUKITTINGGI

Anisah[a], Irsyad[a] dan Weni Yoevi[b]

[a]Dosen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP, Jln Prof. Hamka, Padang
[b]Mahasiswa Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP, Jln Prof. Hamka, Padang

email: anisahpisang78@gmail.com

Abstract This study aims get information about the relationship between monitoring of leader with the Employe's Performance in Department of Finance and Asset Management Areas of the city Bukittinggi, the monitoring of leader views of: 1) the standard setting, 2) the measurement, 3) evaluation and 4) follow-up, while the Employee's Performance can be seen from: 1) responsible, 2) employment initiative, 3) discipline and 4) suitability target or targets job. Population of this study is all employees are civil servants who are in Department of Finance and Asset Management Areas of the city Bukittinggi the number of 92 people. The number of samples is 36 people were taken using Chohran's Formula of population by using proportional stratified random sampling technique. Data collection tool was a questionnaire. Based on the result of reseaerch that has been done can be cocluded that the monitoring of leader at the high category in the amount of 67,9% and the employe's performance at the not good category that is equal to 60%. The results showed that thein monitoring the relationship with the Employe's Performance in Department of Finance and Asset Management Areas of the city Bukittinggi with a correlation coefficient 2,96.

Keywords: *leader, monitoring, performance,*

PENDAHULUAN

Berdasarkan pengamatan atau wawancara penulis di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Bukittinggi diperoleh gambaran bahwa kinerja pegawai masih kurang optimal. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena yaitu: 1) Masih ada pegawai yang bekerja jika diperintah dan diawasi oleh pimpinan tanpa adanya inisiatif dari pegawai tersebut. Hal ini terlihat dari pegawai yang kurang berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan itu dengan kesadaran sendiri. 2) Masih adanya sebagian pegawai yang kurang jujur dalam bekerja. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang ketika ditanya oleh pimpinan apakah tugas yang diberikan kepadanya sudah selesai dikerjakan dan dijawab sudah padahal pada kenyataannya tugas belum selesai sama sekali. 3) Masih ada sebagian pegawai yang kurang kreatif dalam bekerja. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang ketika ada masalah dalam kantortersebut sebagian pegawai lebih memilih bersikap diam daripada mengeluarkan ide, pendapat ataupun menggabungkan ide-ide yang ada untuk membantu memecahkan masalah yang ada. 4) Masih adanya sebagian pegawai yang belum mampu memanfaatkan waktu kerja, terbukti dari pekerjaan yang tertunda sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan waktu yang dikerjakan.

Kurangnya kinerja pegawai tersebut disebabkan oleh kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Hal ini dapat terlihat dari fenomena pengawasan pimpinan sebagai berikut: 1) Masih ada sebagian pimpinan yang tidak melakukan pemantauan atau pemeriksaan oleh terhadap kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan pegawai. Hal ini masih adanya pimpinan yang tidak melakukan pengawasan terhadap pegawai karena sering melakukan tugas di luar kantor. 2) Masih ada sebagian pimpinan belum maksimal dalam mengukur sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga hasil kerja pegawai tidak mengalami peningkatan. 3) Pimpinan belum maksimal memberikan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai, sehingga kinerja pegawai tidak berjalan secara optimal. 4) Pimpinan kurang maksimal memberikan tindak lanjut terhadap hasil pekerjaan yang kurang diinginkan, sehingga pegawai tidak mengetahui kesalahan dan kekurangannya dalam melakukan pekerjaan. 5) Karena kesibukannya, pimpinan jarang memberikan bimbingan kepada pegawai. Hal ini terlihat dari pimpinan jarang berkontribusi dalam penyelesaian pekerjaan pegawai.

Berdasarkan berbagai fenomena di atas, maka penelitian ini berjudul hubungan pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Bukittinggi sehingga rumusan masalah yang akan diteliti adalah : (1) bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bukittinggi?, (b) bagaimana pengawasan pimpinan di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bukittinggi?, dan (3) apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bukittinggi?

Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerjayang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa.*

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius.

Kinerja ataun *performance* acap kali disandingkan dengan keberhasilan karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas. Kinerja erat kaitannya dengan proses interaksi dan pemahaman antarkaryawan tentang tugas yang harus dilakukan.. Jadi pegawai yang mempunyai kinerja yang baik akan mempunyai rincian kerja yang dilakukannya

dan akan melaksanakan rencana kerja tersebut dengan baik.

Kemudian Pasolong (2010:222) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kepemimpinan, kompensasi, kejelasan tujuan dan keamanan. Lebih lanjut lagi, Uno dan Lamatenggo (2012), menyatakan bahwa pada kinerja terdapat standar ukuran tertentu untuk mengetahui keberhasilan dan prestasi seseorang atau kelompok orang. Standar ukuran tersebut dapat berbentuk jumlah hasil pekerjaan atau kuantitas dan kualitas atau mutu pekerjaannya. Artinya, seseorang atau kelompok orang dapat dikategorikan memiliki kinerja baik apabila kinerjanya sesuai atau lebih tinggi dari standar yang telah ditentukan. Sebaliknya, kinerja seseorang atau kelompok orang dapat dikategorikan buruk jika lebih rendah dari standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi indikator kinerja dalam penelitian ini adalah tanggung jawab, inisiatif kerja, disiplin, dan kesesuaian target atau sasaran kerja.

1) Tanggung jawab

Tanggung jawab berarti kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku. Namun apabila mendapat kegagalan atau kendala dalam melaksanakan tugas tersebut, ia harus berani menanggung resiko dan sanksi yang ditimbulkan dari kegagalan itu. Indikasi yang menunjukkan tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, dapat dilihat dari seberapa sebab tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Siswanto tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil dan tindakan yang dilakukannya. Selanjutnya Hasibuan (2010:70) tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Kemudian menurut Wibowo (2013:18) tanggung jawab merupakan prinsip dasar dibelakang pengembangan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan mereka, pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaiki.

Pegawai yang bekerja dengan rasa tanggung jawab dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai yang mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan berupaya menyelesaikan pekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga apapun kendala yang dihadapi akan diusahakan mencari jalan keluar agar tugas yang menjadi tanggung jawabnya dapat terselesaikan dengan baik. Dengan adanya tanggung jawab yang tinggi dari setiap pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bertanggung jawab terhadap tugasnya, merupakan pegawai yang mempunyai sikap dan kesadaran yang baik dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan petunjuk serta aturan yang ada.

2) Inisiatif Kerja

Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi apabila ia memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Santrohadiwiryo (2002:235) mengemukakan bahwa inisiatif adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari pimpinan.

Menurut Wollfock (2008:23) inisiatif adalah kemampuan individu dalam menghasilkan sesuatu yang baru atau suatu pemecahan masalah. Selanjutnya menurut Suryana (2006:2) mengungkapkan bahwa inisiatif adalah kemampuan mengembangkan ide dan cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan ide serta menemukan peluang.

Ciri-ciri orang yang inisiatif menurut Sund (2003:147) adalah: a) hasrat keingintahuan yang besar, b) bersikap terbuka dalam pengalaman baru, c) keinginan untuk

menemukan dan meneliti, d) cenderung menyukai tugas yang berat dan sulit, e) cenderung mencari jawaban yang luas dan memuaskan, f) dan memiliki dedikasi bergairah secara aktif dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan, mengembangkan ide dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi tanpa menunggu perintah dari pimpinan.

3) Disiplin

Disiplin bermakna pada taatnya seseorang terhadap aturan yang telah dibuat. Anoraga (2009:46) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Ada dua faktor yang begitu penting dalam hal ini yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Seseorang yang memiliki disiplin yang tinggi diindikasikan dengan masuk kerja tepat pada waktunya, pulang pada waktunya, selalu taat pada tata tertib, belum akan efisien tugasnya jika tidak memiliki keahlian pada bidang tugasnya.

Zuriah (2011:83) mengemukakan bahwa seseorang dapat dikatakan disiplin apabila melakukan pekerjaan dengan tertib dan teratur sesuai dengan waktu dan tempatnya serta dikerjakan dengan penuh kesadaran, ketekunan, dan tanpa paksaan dari siapapun. Tidak jauh berbeda dengan Zubaedi (2011:75) yang mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.

Makawimbang (2012:209) mengemukakan bahwa disiplin diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sangsi jika melanggar tugas dan wewenang.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap dan perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bentuk ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, ketaatan pada tata tertib, memiliki kesadaran dan ketekunan yang tinggi, dan menghargai pekerjaannya. Namun dalam hal ini penulis menyimpulkan sub indikator yang akan penulis gunakan pada indikator disiplin ini adalah ketaatan, kesadaran dan ketekunan.

4) Kesesuaian target atau sasaran pekerjaan

Penggunaan waktu dalam pekerjaan merupakan indikator untuk kinerja seorang pegawai. Jadi seorang pegawai berkinerja dengan baik, ia akan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan waktu yang telah dialokasikan.

Waktu yang telah digunakan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sangat menentukan keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pada khususnya dan menentukan keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan pada umumnya. Menurut Timpe (2002:70) ketepatan waktu adalah proses pemanfaatan waktu dengan efisien dan juga mengendalikan penggunaannya. Ketepatan waktu menunjukkan bagaimana seorang pegawai menggunakan waktudalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai.

Ada seorang pegawai mampu menggunakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Bila penggunaan waktu itu tepat, maka sangat menghemat tenaga dalam melakukan berbagai aktifitas. Namun sebaliknya bila waktu tersebut tidak dapat dipergunakan dengan baik, maka sudah jelas akan mendatangkan kerugian bagi lembaga itu sendiri.

Dari uraian di atas jelas bahwa untuk mengetahui seperti apa kinerja pegawai pada suatu instansi seyogyanya memperhatikan aspek-aspek sebagaimana yang dikemukakan di atas.

Pengawasan Pimpinan

Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas atau pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijaksanaan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan (Siagian, 2003:112).

Sementara tujuan pengawasan menurut Soekarno (2002:36) adalah: untuk mengetahui apakah sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang digariskan, mengetahui apakah sesuatu dilaksanakan sesuai dengan instruksi

serta asas yang ditentukan, mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam bekerja, mengetahui apakah sesuatu berjalan efisien atau tidak, dan mencari jalan keluar jika ternyata dijumpai kesulitan-kesulitan, kelemahan-kelemahan, atau kegagalan ke arah perbaikan.

Sedangkan menurut Terry (1993:116) proses pengawasan terbagi atas 4 tahapan, yaitu: 1) Menentukan standar atau dasar bagi pengawasan. 2) Mengukur pelaksanaan. 3) Membandingkan pelaksanaan dengan standar dan temukanlah perbedaan jika ada. 4) Memperbaiki penyimpangan dengan cara-cara tindakan yang tepat.

Selanjutnya menurut Handoko (2000:363) mengemukakan prosedur untuk penetapan sistem pengawasan terdiri atas lima langkah: 1) Penentuan standar pelaksanaan. 2) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan. 3) Pengukuran pelaksanaan kegiatan. 4) Pembandingan pelaksanaan dengan standardan analisa penyimpangan. 5) Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan yang menjadi indicator pengawasan adalah 1) penetapan standar, 2) pengukuran,3) evaluasi dan 4) tindak lanjut.

Penetapan standar

Langkah pertama yang dilakukan dalam proses pengawasan adalah menentukan standar kegiatan. Standar ini memberikan padapegawai target dan spesifik yang mengharuskan mereka berusaha untuk mencapai. Menurut Handoko (2000:363) mengemukakan bahwa standar adalah suatu satuan pengukuran yang digunakan sebagai patokan untuk menilai hasil". Berarti standar dapat dikatakan alat ukur dan masukan yang dapat digunakan sehingga dapat terlaksananya pengawasan yang baik dalam organisasi.

Beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam penentu standar, yaitu: (1) rencana atau hasil yang diinginkan oleh organisasi dengan memperhatikan kualitas pekerjaan, target waktu pekerjaan dan manfaat pekerjaan, (2) ketentuan undang-undang yang menyangkut objek yang diawasi, (3) dan guna dan hasil guna penyelenggaraan pekerjaan itu.

Standar ditetapkan secara akurat sebelum pegawai melaksanakan pekerjaan dan pegawai harus mengetahui alat penilaian (standar) yang digunakan untuk menilai hasil pekerjaan mereka. Maka standar dapat dikembangkan atas suatu dasar bersama. Dengan kata lain pimpinan dan bawahan bekerja sama dalam penetapan standar.

Pengukuran pelaksanaan kegiatan

Setelah menentukan standar dilakukan maka langkah kedua yang dilakukan adalah pengukuran pelaksanaan kegiatan. Pengukuran pelaksanaan kegiatan dilakukan untuk mengetahui hasil yang telah ditetapkan dapat dicapai. Handoko (2000:123) mengemukakan bahwa "mengukur adalah tindakan untuk mengetahui atau memastikan pekerjaan atau hasil yang telah ditargetkan dapat dilaksanakan dan dicapai".

Tahap kedua dalam pengawasan adalah mengukur prestasi kerja. Mengukur prestasi berarti menilai pekerjaan yang dikerjakan oleh individu atau kelompok dalam organisasi. Pengukuran adalah proses yang berulang-ulang dan berlangsung secara terus menerus. Pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan tergantung pada jenis pekerjaan yng diukur. Untuk mengukur prestasi kerja pada pekerjaan bidang produksi berbeda dengan bidang administrasi. Dengan menentukan jumlah unit yang harus dihasilkan setiaap individu atau kelompok dalam organisasi. Demikian juga apabila sebagai standar ditetapkan adalah waktu pengerjaan, dan jumlah kehadiran mudah diterapkan, akan tetapi pekerjaan administrasi lebih sulit ditetapkan. Penetapan standar pekerjaan pada bidang administrasi lebih mudah apabila dimensi dari pekerjaannya diketahui dengan jelas.

Menurut Handoko (2000:364) ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu: 1) pengamatan (observasi), 2) laporan-laporan baik lisan maupun tulisan, 3) metode-metode otomatis, 4) inspeksi, pengujian (test).

Evaluasi

Evaluasi adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan standar atau alat ukur yang sudah ditentukan. Dapat pula dikatakan bahwa evaluasi adalah suatu kegiatan untuk

menilai kegiatan yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas kegiatan. Menurut Liputo (1992:129) evaluasi merupakan "proses untuk menentukan nilai atau keberhasilan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, menentukan derajat keberhasilan dan membuat rekomendasi untuk kegiatan berikutnya". Sedangkan menurut Siagian (2003:122) dalam pengawasan dilakukan evaluasi yang sangat berguna untuk:

a) Menemukan fakta bagaimana proses pengawasan itu dijalankan.
b) Untuk apa sistem pengawasan itu dilaksanakan.
c) Melihat apakah pengawasan itu membina gaya kreasi orang atau untuk menakut-nakuti.
d) Melihat apakah pengawasan itu menjadi faktor perangsang peningkatan produktifitas dan menghalangi peningkatan produktifitas.

Jadi kegiatan evaluasi dalam pengawasan dilakukan pimpinan adalah untuk mengadakan penilaian terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan dengan cara mengadakan perbandingan antara kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya apakah terdapat penyimpangan, kesalahan-kesalahan selama melaksanakan kegiatan atau mungkin terjadi peningkatan dalam bekerja.

Tindak lanjut

Tindak lanjut pada dasarnya dimaksudkan agar apa yang dilaksanakan pegawai dapat mencapai standar yang telah ditetapkan. Artinya tindak lanjut merupakan tindakan perbaikan yang dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah, memperbaiki kekurangan yang ada baik itu kemampuan pegawai, sikap pegawai, mental pegawai maupun perlengkapan yang digunakan. Tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan mengarahkan atau merekomendasikan perbaikan, menyarankan agar ditekan adanya pemborosan, mengoptimalkan pekerjaan untuk mencapai sasaran rencana.

Suryadi (2002:177) mengemukakan bahwa kegiatan hanya mempunyai arti kecil kecuali diambil tindakan koreksi. Tindakan-tindakan perbaikan atau tindak lanjut berfokus untuk memperbaiki kekurangan yang ada, baik pada kemampuan pegawainya sikap pegawai, mental pegawai maupun perlengkapan yang digunakan. Tindakan perbaikan atau tindak lanjut pada dasarnya dimaksudkan agar apa yang dilaksanakan pegawai dapat mencapai standar yang telah ditetapkan.

Selanjutnya Silalahi (1992:177) mengemukakan bahwa kegiatan pengawasan hanya mempunyai arti kecil kecuali diambil tindakan koreksi. Jadi pengambilan tindakan koreksi dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, yaitu: standar mungkin dirubah (barangkali terlalu tinggi atau mungkin terlalu rendah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan).

METODE

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bukittinggi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 92 orang dan sampel berjumlah 36 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *proportional stratefied random sampling.* Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model skala Likert dengan lima alternatif jawaban dan angket option yang bersifat menghimpun. Sebelum angket disebarkan kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilakukan uji coba terlebih dahulu untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Setelah diperoleh valid dan reliabelnya instrumen barulah angket disebarkan kepada responden kemudian data dikumpulkan dan diolah dengan menentukan mean, median, modus, dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Setelah itu dilakukan uji korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment.* Setelah diketahui adanya hubungan maka dilakukan uji normalitas dan uji keberartian hubungan antara kedua variabel.

HASIL PENELITIAN

Kinerja Pegawai

Pengumpulan data variabel Kinerja Pegawai (variabel Y) didapat dari penyebaran angket kepada 36 orang responden dengan 42 item. Skor Kinerja Pegawai yang diperoleh menyebar dari skor terendah 101 sampai skor tertinggi 188, sedangkan kategori skor

minimal 0 dan skor maksimal 210. Dari hasil pengolahan data secara umum, maka Kinerja Pegawai diperoleh skor mean (rata-rata) 142,9, median (nilai tengah) 126,46 modus (nilai yang sering muncul) 93,58, dan standar deviasi (persimpangan baku) 38,04.

Berdasarkan pengolahan data angket variabel Kinerja pegawai (Y) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 142,9, dibagi dengan skor maksimal 210, maka diperoleh angka 0,6805 × 100% = 68,05.%. Hal ini berarti variabel Kinerja Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bukittinggi berada pada kategori "cukup" yaitu sebesar 68,05% dari skor ideal.

Pengawasan Pimpinan

Pengumpulan data variabel pengawasan pimpinan (variabel X) di dapat dari penyebaran angket kepada 36 orang responden dengan 31 item. Variabel Pengawasan Pimpinan yang diperoleh menyebar dari skor terendah 72 sampai skor tertinggi 127, sedangkan kategori skor minimal 0 dan skor maksimal 155. Dari hasil pengolahan data secara umum, maka Pengawasan Pimpinan diperoleh skor mean (rata–rata) 102,6, median (nilai tengah) 89,8, modus (nilai yang sering muncul) 64,2 dan standar deviasi (persimpangan baku) 32,9.

Berdasarkan pengolahan data angket variabel pengawasan pimpinan (X) dengan cara membandingkan skor rata–rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 102,6, dibagi dengan skor maksimal 155, maka diperoleh angka 0,6619 x 100% = 66,19%. Hal ini berarti variabel pengawasan pimpinan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bukittinggi berada pada kategori "cukup" yaitu sebesar 66,19% dari skor ideal.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel pengawasan (X) dan kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.Tafsiran Mean Variabel Penelitian

Variabel yang Diteliti	Mean	Skor Max	Capaian % Skor Ideal	Penafsiran
Pengawasan Pimpinan	102,6	155	66,19%	Cukup
Kinerja Pegawai	142,9	210	68,05%	Cukup

Pengujian Hipotesis

Untuk melihat koefisien korelasi variabel X dan variabel Y digunakan rumus korelasi Product Moment. Uji korelasi antara variabel pengawasan pimpinan (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) didapatkan rho $_{hitung}$0,447 sebesar dari rho $_{table}$ 0,396 (95%). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95%. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data t $_{hitung}$ = 2,915> t $_{tabel}$ = 2,060 pada taraf kepercayaan 95 %. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima pada taraf kepercayaan 95%.

Tabel 2. Analisis Korelasi dan Pengujian Keberartian Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan Tabel Uji t

r hitung	t hitung	Taraf kepercayaan 95 %	
		r table	t tabel
0,447	2,915	0,396	2,060

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4 artinya hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai dapat diterima.

Hipotesis penelitian diuji dengan teknik korelasi. Untuk menggunakan teknik ini ada persyaratan, yaitu melakukan uji normalitas. Pengujian normalitas dilakukan dengan teknik chi kuadrat terhadap pengawasan pimpinan dan kinerja pegawai.

Tabel *3*.Rangkuman hasil Uji Normalitas Variabel

Variabel	X^2 hitung	X^2 tabel α = 0,01	Keterangan
Pengawasan Pimpinan	-296,17	0,05	Normal
Kinerja Pegawai	-59,79	0,05	Normal

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa χ^2_{hitung} variabel X dan Variabel Y kecil dari χ^2_{tabel} pada α = 0,01. Maka distribusi skor variabel X dan variabel Y adalah normal. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bukittinggi

PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh persentase Kinerja Pegawai sebesar 68,05% dengan kategori cukup. Kinerja pegawai perlu ditingkatkan lagi agar menjadi sangat baik. Pimpinan sangat perlu memperhatikan kinerja pegawai, karena kineja ini akan berdampak pada kemajuan suatu instansi. Kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Sulistiyani (2003:223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Selain itu Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Kinerja Pegawai

Jadi, kinerja pegawai sangat penting bagi kelangsungan organisasi baik dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, dengan demikian bagaimana cara kerja yang ditampilkan pegawai dan juga hasil kerja pegawai akan mendukung keberhasilan organisasi serta membawa organisasi mencapai tujuan.

Pengawasan Pimpinan (X)

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan pengawasan pimpinan berada pada kategori cukup dengan persentase 69,19%. Hal ini mengungkapkan bahwa pengawasan pimpinan yang berada pada kategori sangat baik, akan menjadi sangat baik jika penerapannya lebih dioptimalkan lagi. Untuk mencapai interpretasi cukup maupun sangat baik pengawasan perlu untuk ditingkatkan lagi. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan pengawasan kepada pegawai yaitu dengan memandu, memotivasi, dan membimbing pegawai yang kurang optimal dalam kinerjanya. Tentunya tidak hanya secara langsung tetapi juga dapat diberikan secara tidak langsung.

Menurut Kartono (2002:153) memberi pengertian pengawasan adalah pada umumnya para pengikut dapat bekerja sama dengan baik kearah pencapaian sasaran dan tujuan umum organisasi pengawasan untuk mengukur hasil pekerjaan dan menghindari penyimpangan-penyimpangan jika perlu segera melakukan tindakan korektif terhadap penyimpangan-penyimpangan tersebut.

Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas atau pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijaksanaan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan (Siagian, 2003:112).

Untuk menjamin agar semua pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya dapat berjalan sesuai menurut rencana, maka seorang pimpinan tersebut harus memiliki kemampuan untuk memandu, menuntut, membimbing, memotivasi, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, sumber pengawasan yang baik, serta membawa pengikutnya kepada sasaran yang hendak dituju sesuai ketentuan, waktu dan perencanaan (Kartono, 2002:81).

Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara pengawasan dengan kinerja pegawai adalah signifikan yaitu $r_{hitung} = 0,447 > r_{tabel} = 0,396$ pada taraf kepercayaan 95% dan 0,505 pada taraf kepercayaan 99%. Pada keberartian korelasi juga terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan kinerja pegawai yaitu $t_{hitung} = 2,915 > t_{tabel}$ 2,787 pada taraf kepercayaan 95% dan 2,060 pada taraf kepercayaan 99%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima. Hipotesis tersebut berbunyi adanya hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan

kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengawasan pimpinan. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat ahli yaitu menurut Mathis dan Jackson (2006:303), 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.

Berdasarkan pada uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan mempunyai kaitan yang erat dengan kinerja pegawai. Semakin optimal pengawasan yang ada maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bukittinggi berada pada kategori cukup karena telah mencapai skor 0,6805 atau 68,05%. Pengawasan di Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bukittinggi berada pada kategori cukup karena telah mencapai skor 0,6619 atau 66,19%. Terdapat hubungan yang signifikan antara Pengawasan Pimpinan dengan Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bukittinggi. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh r = 0,447 pada taraf kepercayaan 95% dan t = 2,915 pada taraf kepercayaan 95%.

REFERENSI

Hasibuan, Malayu S.P, 2010. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah.* Bandung; Bumi Aksara

Kartono, Kartini. 2002. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada

Mangkunegara, Anwar Prabu (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat

Pasolong, Harbani, 2010. *Teori Administrasi Publik.* Bandung; Alfabeta

Siagian, Sondang, 2003. *Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan.*Jakarta; Haji Mas Agung

---------- 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara

Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. Manajemen dan Sumber Daya Manusia : Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu

Suryadi, K. dan M.Ali Ramdhani.1998. Sistem Pendukung Keputusan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Terry, George, R 1993, Prinsip-prinsip Manajemen, terj. J. Smith, Jakarta: Bumi Aksara

Uno, Hamzah.B, dan Nina Lamatenggo. 2012. Teori Kinerja Dan Pengukurannya. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

http://digilib.unila.ac.id/kinerja/BAB II.pdf (diunduh tgl 21 Agustus 2016)