

# HUBUNGAN PENGAWASAN MELEKAT DENGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Meliana Oktaviana<sup>1</sup>

## *Abstrak*

*Pengawasan melekat berkorelasi dengan kinerja pegawai. Dengan Pengawasan melekat yang diberikan kepada pegawai maka dapat meningkatkan kinerja mereka sehingga pegawai mendapatkan pembelajaran yang dapat meningkatkan kompetensi, sikap serta prilaku mereka dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka sebagai aparatur negara yang melayani masyarakat serta memegang teguh visi dan misi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.*

***Kata Kunci :*** *Pengawasan Melekat dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.*

## ***Pendahuluan***

### **Latar Belakang**

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia, aparatur negara yang mempunyai peranan untuk menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pegawai negeri dalam organisasi sampai saat ini diakui memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 3 dikatakan: “Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan”.

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Program S1 Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: melianaoktaviana98@gmail.com

### ***Rumusan Masalah***

“Apakah ada Hubungan Pengawasan melekat dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur?”

### ***Tujuan Penelitian***

Untuk mengetahui hubungan Pengawasan Melekat dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

### ***Manfaat Penelitian***

#### a) Secara Teoritis

Memberikan kontribusi berupa gambaran penelitian yang ditujukan untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan agar dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari serta memberikan manfaat dan saran-saran bagi peneliti, pembaca, masyarakat maupun instansi terkait.

#### b) Secara Praktis

- a. Sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi instansi terkait, khususnya yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan PNS.
- b. Sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang akan mengadakan penelitian selanjutnya terutama tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan.

### ***Kerangka Dasar Teori***

#### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan pendidikan dan pelatihan serta kinerja. Selain itu keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan organisasi tergantung pada sumberdaya dan bagaimana kinerja pegawai yang dimiliki oleh instansi tersebut.

Dari definisi para ahli tersebut diatas maka penulis menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu manajemen yang berhubungan dengan pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, dan pengendalian terhadap berbagai macam fungsi pelaksanaan usaha untuk mengembangkan maupun memelihara serta mendayagunakan pegawai sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

#### ***Pengawasan Melekat***

Pengertian pengawasan melekat itu sendiri menurut Nawawi (1989:15), pengawasan melekat adalah proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi atasan langsung terhadap pekerjaan dan hasil kerja bawahannya agar dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang dan penyimpangan dari ketentuan, ketentuan, peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan dari berbagai pendapat para ahli yang telah penulis kemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan melekat adalah suatu kegiatan pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan oleh seorang atasan kepada bawahannya untuk mengusahakan, menetapkan, mengetahui dan menilai hasil dari pelaksanaan pekerjaan pegawai dengan maksud untuk mencegah atau meminimalisir terjadinya kesalahan dan penyimpangan

serta dapat mengatasinya agar rencana yang telah dibuat dapat berjalan dengan baik sesuai target yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

### ***Tujuan Pengawasan Melekat***

Menurut Situmorang dan Juhir (1993:73), tujuan pengawasan melekat dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa, agar tujuan dan sasaran kegiatan usaha unit-unit pemerintah dapat tercapai secara berdaya guna dan berhasil guna, dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, rencana atau program kerja, pembagian dan pendelegasian tugas, rumusan kerja, pedoman pelaksanaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan melekat diadakan tidak bertujuan untuk menghambat jalannya organisasi atau hanya mencari kesalahan seseorang kemudian menjatuhkan sanksi, melainkan justru untuk memperlancar jalannya organisasi, dengan melakukan tindak lanjut terhadap bawahan atau dengan menunaikan langkah-langkah kepemimpinan sebaik-baiknya sehingga dapat diharapkan tujuan pengawasan melekat akan mempunyai makna positif dan dapat berjalan lancar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

### ***Sarana Pengawasan Melekat***

Dalam melaksanakan volume dan beban tugas itulah, diperlukan pengawasan melekat, baik terhadap sarana-sarana yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan maupun pada sumber-sumber kerja yang dipergunakan. Adapun sarana-sarana yang dimaksud menurut Nawawi (1989:9), adalah :

1. Struktur Organisasi
2. Kebijakan-kebijakan
3. Prosedur Kerja
4. Perencanaan Kerja
5. Pencatatan dan Pelaporan
6. Pembinaan Personil

### ***Prinsip Pengawasan Melekat***

Menurut Situmorang dan Juhir (1993:75), pengawasan melekat mempunyai sifat menyeluruh dan luas perlu adanya prinsip-prinsip pengawasan melekat yang dapat dipatuhi dan dijalankan dalam melaksanakan pengawasan melekat tersebut. Adapun prinsip-prinsip pengawasan melekat pada umumnya adalah sebagai berikut :

1. Objektif dan menghasilkan fakta
2. Berpangkal tolak dari keputusan pimpinan
3. Preventif
4. Bukan tujuan tetapi sarana
5. Efisiensi
6. Apa yang salah
7. Pembimbing dan mendidik

### ***Konsep Kinerja***

Menurut Sinungan (dalam Yuniarsih dan Suwatno,2008:161-162), menegaskan bahwa ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis.

Sedangkan Menurut Notoatmodjo (2009:12), Kinerja adalah hasil kerja yang didapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh aparatur yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap aparatur dan organisasi. Dengan demikian kinerja pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau kegiatan dalam ukuran waktu tertentu.

### ***Pengukuran Kinerja***

Menurut Wibowo (2008:26), pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang telah ditentukan, atau apakah kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan dan pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur.

Dari definisi-definisi penilaian kinerja diatas, maka Penulis menyimpulkan bahwa Pengukuran kinerja dinilai sebagai kontribusi pegawai atau karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Penilaian kinerja mencakup penetapan indikator kinerja, bobot masing-masing indikator dan penetapan pencapaian indikator kinerja. Pengukuran kinerja setiap kegiatan dapat dilakukan melalui pencapaian yang didasarkan kepada indikator-indikatornya.

### ***Pegawai Negeri Sipil***

Sebagaimana yang diketahui bahwa kedudukan pegawai negeri sipil adalah sangat penting dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Berhasil tidaknya pembangunan sangat tergantung dari aparatur Negara sebagai pelaksananya, dan pegawai negeri sipil merupakan aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional.

Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 dinyatakan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam satu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan undang-undang yang berlaku.

### ***Hipotesis***

Hipotesis adalah merupakan suatu dugaan atau prasangka yang mungkin benar dan mungkin juga salah untuk sementara waktu. Oleh karena itu perlu diadakan pengujian hipotesis berdasarkan dari hasil-hasil pengolahan data yang diperoleh dalam penelitian.

Untuk itu maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penulisan skripsi ini sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil dikantor BKD provinsi Kalimantan timur.

$H_1$  : Terdapat hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil dikantor BKD provinsi Kalimantan timur.

### **Definisi Konsepsional**

1. Pengawasan Melekat adalah merupakan hasil dari proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi terhadap pekerjaan dan hasil kerja, agar dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang dan penyimpangan dari ketentuan-ketentuan, peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan sehingga dapat memacu hasil kerja.
2. Kinerja adalah Suatu hasil kerja yang dicapai Pegawai Negeri Sipil dikantor BKD Provinsi Kalimantan timur dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang telah ditentukan.

### **Definisi Operasional**

Berdasarkan pada pengertian dari definisi operasional tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa definisi operasional merupakan bagian penting untuk membuka setiap pertanyaan dan sebagai pembuktian hipotesis yang telah dikemukakan diatas.

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel yaitu :

1. Pengawasan Melekat Indikator yang ditetapkan sebagai berikut:
  - a. Pemantauan
  - b. Pemeriksaan
  - c. Evaluasi
2. Kinerja Indikator yang ditetapkan sebagai berikut:
  - a. Kualitas Kerja
  - b. Kuantitas Kerja
  - c. Tingkat Kerjasama
  - d. Disiplin

Dari uraian berbagai definisi tentang Pengawasan Melekat serta Kinerja diatas, maka terdapat teori yang menghubungkan antara kedua variable penelitian yaitu Pengawasan Melekat sangat berpengaruh dengan Kinerja dinyatakan oleh Situmorang, (1998:71) bahwa pengawasan melekat merupakan tindakan atau kegiatan usaha untuk mengawasi dan mengendalikan bawahan secara langsung, yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan organisasi yang berorientasikan kepada hasil kerja/kinerja sumber daya manusia dalam organisasi.

### **Metode Penelitian**

Penelitian dalam penulisan skripsi ini bertujuan untuk memecahkan masalah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya dan untuk mengetahui apakah

Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor BKD provinsi Kalimantan timur. Untuk itu diadakan analisa data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

### ***Populasi***

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang terdapat di Kantor BKD Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 55 orang. Semua populasi dijadikan responden dengan menggunakan metode sensus.

### ***Metode Pengumpulan Data***

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

1. *Library Research*, yaitu penelitian kepustakaan dimana di dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dari literatur dan mempelajari buku-buku petunjuk teknis serta teori-teori yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian skripsi ini.
2. *Field Work Research*, yaitu penelitian langsung ke lapangan dengan cara :
  - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung dilapangan untuk mengamati aspek-aspek yang ingin diteliti dan untuk mendapatkan data-data yang valid mengenai bagaimana pengawasan melekat serta kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda.
  - b. Wawancara, dimaksudkan sebagai upaya memperoleh informasi dari narasumber yang diwawancarai. Wawancara dilakukan secara terbuka dan terfokus pada permasalahan yang diteliti saja.
3. *Kuisisioner*, adalah alat pengumpulan data secara tertulis yang dituangkan dalam bentuk pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang dijadikan sampel.

### ***Alat Pengukur Data***

Alat pengukur data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah skala likert. Sebagaimana dijelaskan oleh sugiyono (2006:107) bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Mengenai kriteria atau skor menurut singarimbun (1995:110) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 5 jenjang dengan masing-masing diberikan nilai yaitu:

1. Bila responden menjawab (a), maka akan diberi nilai 5.
2. Bila responden menjawab (b), maka akan diberi nilai 4.
3. Bila responden menjawab (c), maka akan diberi nilai 3.

4. Bila responden menjawab (d), maka akan diberi nilai 2.

5. Bila responden menjawab (e), maka akan diberi nilai 1.

### Teknik Analisis Data

Untuk data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan penulis menggunakan teknik korelasi dari Spearman (dalam Siegel, 1994 : 256) dengan formulasi sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

Sementara itu apabila terdapat jumlah angka yang sama, rumus yang dipergunakan adalah:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{\sqrt{(\sum x^2 \cdot \sum y^2)}}$$

Dimana :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T y$$

$$\text{Untuk : } T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan :

$r_s$  = Koefisien korelasi Rank order

12 = Bilangan konstan

$d_i$  = Harga masing-masing subjek yang diperoleh dari pengurangan rangking y pada rangking x

$\sum$  = Sigma atau jumlah

N = Jumlah individu dalam sampel

t = Jumlah angka kembar

T = Faktor koreksi untuk angka sama

$\sum x^2$  = Penjumlahan

$\sum y^2$  = Penjumlahan

$\sum d_i^2$  = Jumlah keseluruhan  $d_i^2$  dimana  $d_i$  merupakan harga masing-masing subyek yang diperoleh dari selisih antara rangking X dan Y

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### *Gambaran Umum Lokasi Penelitian*

Sejalan dengan pelaksanaan Otonomi Daerah dan implementasi dari semua payung hukum yang ada, Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur telah melaksanakan penataan organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur yang tercermin dalam Perda No.2 Tahun 2001 yaitu dengan dibentuknya Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur sebagai salah satu lembaga perangkat daerah Provinsi Kalimantan Timur.

### Hasil Penelitian

#### *Penyajian Data*

Dalam Penyajian Data berikut ini penulis akan mengemukakan indikator dari setiap variabel. Adapun indikator dalam pengawasan melekat adalah

Pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi kerja. Sedangkan indikator dalam kinerja pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, kemampuan, tingkat kerja sama dan disiplin pegawai dalam kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

### **Analisis Data**

Pada tahap analisis data ini adalah tahap dimana penulis akan menguraikan tentang analisis dan pengujian hipotesis serta penarikan kesimpulan. Kemudian data yang telah diperoleh akan dianalisis, dimana hasil analisis digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis maupun untuk menarik kesimpulan. Sehingga dapat diketahui apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak. Analisis yang dipergunakan pada tahap ini adalah *rank sperman(rs)*.

Adapun tahap atau langkah-langkah dalam menghitung korelasi antara pengawasan melekat (x) dengan kinerja pegawai negeri sipil (y) adalah sebagai berikut :

1. Memberikan rangking nilai-nilai observasi pada variabel x dan y yang dimulai dari nilai tertinggi hingga terendah.
2. Menentukan harga  $d_i$  untuk setiap subjek dengan mengurangi rangking variable x dan variabel y.
3. Masing-masing harga dikuadratkan untuk memperoleh nilai  $d_i^2$  kemudian dijumlahkan.
4. Untuk memperoleh  $\sum x^2$  dan  $\sum y^2$  yaitu dengan menjumlahkan dari beberapa rangking yang sama pada tiap-tiap variable dengan menggunakan rumus faktor korelasi (T) yaitu sebagai berikut :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

5. Untuk mencari koefisien korelasi rank sperman menggunakan rumus yang berangka sama yaitu sebagai berikut :

$$rs = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{\sqrt{(\sum x^2 \cdot \sum y^2)}}$$

6. Setelah diperoleh  $r_s$  empiris kemudian diadkakan pengujian hipotesis dengan membandingkan harga  $r^s$  table pada tingkat signifikasi 0,05 untuk satu sisi. Apabila didapatkan harga  $r_s$  empiris lebih besar atau sama dengan harga  $r_s$  table untuk  $N=62$ , maka terdapat korelasi antara pengawasan melekat dengan kinerja pegawai negeri sipil provinsi Kalimantan timur sehingga dapat diterima, dengan demikian pula sebaiknya.

$H_0 : \rho = 0$  ( tidak ada korelasi antara Pengawasan melekat dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil )

$H_1 : \rho = 1$  (ada korelasi antara Pengawasan melekat dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil )

$\rho$  = nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan

$\alpha = 0,05$  atau 5% ( tingkat kesalahan )

### **Pengujian Hipotesis**

Jadi  $r = 0,569$  artinya bahwa sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,40 – 0,599 yang termasuk dalam kategori tingkat Korelasi yang sedang antara Pengawasan

Melekat dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Dengan kata lain, Nilai  $r$  hitung (0,569) >  $r$  tabel (0.2241), maka tolak  $H_0$ , alias terima  $H_1$  Jadi, ada hubungan yang nyata antara Pengawasan Melekat dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

### ***Pembahasan***

Berikut ini penulis akan membahas hasil penelitian terhadap pembuktian hipotesis antara pengawasan melekat ( $x$ ) dengan kinerja pegawai negeri sipil ( $y$ ) di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Dari hasil penyajian data menunjukkan bahwa pola pengawasan melekat di kantor badan kepegawaian daerah provinsi Kalimantan timur menunjukkan Dari hasil kuisioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 53 kuisioner yang terbagi menjadi 2 variabel yaitu Pengawasan Melekat dengan indikator Pengawasan, pemeriksaan dan evaluasi, kemudian Kinerja dengan indikator kualitas, kuantitas, kerjasama dan disiplin mendapatkan jawaban dari responden sehingga kemudian di sajikan dalam perhitungan kedalam analisis data yang menggunakan analisis korelasi Rank spearman ( $r_s$ ).

Dari hasil analisis korelasi mendapatkan hasil  $r = 0,569$  artinya bahwa sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,40 – 0,599 yang termasuk dalam kategori tingkat Korelasi yang sedang antara Pengawasan Melekat dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Dengan kata lain, Nilai  $r$  hitung (0,569) >  $r$  table (0.2241), maka tolak  $H_0$ , alias terima  $H_1$  Jadi, terdapat korelasi antara Pengawasan Melekat dengan Kinerja pegawai.

Adanya korelasi pengawasan melekat dengan kinerja pegawai secara rasional dapat diterima. Hal ini diketahui berdasarkan hasil perhitungan yang didapat serta diperkuat dengan adanya teori yang menyatakan bahwa Pengawasan Melekat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dinyatakan oleh Situmorang (1998 : 71) bahwa pengawasan melekat merupakan tindakan atau kegiatan usaha untuk mengawasi dan mengendalikan bawahan secara langsung, yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan organisasi yang berorientasikan pada hasil kerja / kinerja sumber daya manusia dalam organisasi.

Berdasarkan analisis tersebut, maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat korelasi antara variabel Pengawasan Melekat ( $X$ ) dengan variabel Kinerja ( $Y$ ) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dapat diterima serta terbukti kebenarannya.

### **Penutup**

#### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengawasan Melekat merupakan salah satu faktor pendukung dari pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
2. Dan setelah dilakukannya penelitian secara berkelanjutan dan dengan dibantu penyebaran kuesioner ke pegawai dinas, maka didapatkan suatu hasil dimana dikatakan bahwa Pengawasan Melekat dianggap memberikan korelasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil khususnya di Kantor Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa pengawasan melekat dengan kinerja pegawai negeri sipil masih belum optimal di karenakan masih adanya pegawai yang masih belum disiplin dalam saat jam kerja, adanya tugas yang tidak terselesaikan tepat waktu serta adanya pegawai yang melakukan ketidaktepatan dalam hal menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan waktu yang telah ditentukan dalam standar kerja. Oleh karena itu, Pengawasan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil disarankan hendaknya:

1. Meningkatkan pengawasan melekat seperti lebih sering melakukan pemantauan langsung, melakukan pengawasan pekerjaan pegawai, meningkatkan jumlah permintaan laporan tertulis dan memberikan koreksi langsung kepada pegawainya jika melakukan suatu kesalahan.
2. Serta meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai, dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan, reward maupun kursus-kursus tertentu kepada pegawai yang kinerjanya sudah baik serta memberikan punishment kepada pegawai yang memiliki kinerja masih buruk.

## Daftar Pustaka

- Armstrong, Michael. 2004. *Performance Management* (alih bahasa : Tommy Setiawan). Yogyakarta : Tugu.
- Dessler, Gray. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2, Edisi ketujuh* (alih bahasa : Benyamin Molan). Jakarta: Penhallindo.
- Bohari. 1992. *Pengawasan Keuangan Negara*. Jakarta : CV. Rajawali.
- Dessler, Gray. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2, Edisi ketujuh* (alih bahasa : Benyamin Molan). Jakarta: Penhallindo.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodelogi Research*. Yogyakarta : Andi Offset
- Harahap, Sofyan Syafri. 2004. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta : Quantum.
- Keban, T Yarimias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- , 2005. *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kesatu*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Moekijat, 1994. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Bandung : Mandar Maju.
- Supranto, J. 1980. *Metodologi Riset dan Aplikasi di Dalam Riset Pemasaran*. Jakarta : Gramedia

Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Sinar Grafika.

Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Radja Grafindo Persada.

----- . 2010. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

Yuniarsih, Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan I*. Bandung : Alfabeta.

### **Dokumen-dokumen**

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok kepegawaian.

Keputusan Menteri Pendayaan Aparatur Negara No.46 Tahun 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat.