



PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SUB UNIT RUMAH PERLINDUNGAN SOSIAL ASUHAN ANAK (RPSAA) CISURUPAN - GARUT

Erni Syamsidar¹ Sartibi Bin Hasyim²

RPSA Cisarupan Garut¹

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik²

ABSTRAK

Permasalahan yang ada yaitu kurangnya keahlian pegawai dibidang komputer, latarbelakang pendidikan dan terbatasnya pegawai yang ahli dibidang kesejahteraan sosial. Sehingga kinerja pegawai belum optimal hal ini disebabkan belum optimalnya sistim pengawasan yang ada. Tujuan penelitian ini adalah menemukan data dan informasi mengenai besarnya Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak (RPSAA) Cisarupan Garut.

Metode penelitian menggunakan metode survey deskriptif. Jumlah sampel penelitian 41 orang responden. Berdasarkan analisis statistik, terbukti adanya hubungan antara pengawasan dengan kinerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari besarnya koefisien korelasi sebesar 0,5126. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (k_d) terlihat bahwa pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai sebesar 26,28%, sedangkan sisanya sebesar 73,72% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti misalnya tata ruang kantor.

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh t_{hitung} sebesar 3,7286 sedangkan t_{tabel} untuk $\alpha=0,05$ dan dk n-2 adalah 2,0227. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan diterima, artinya ada hubungan yang signifikan antara Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Anak (RPSAA) Cisarupan Garut.

Kata kunci : Pengawasan, kinerja pegawai, Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak.

A. Pendahuluan

Kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak (RPSAA) Cisarupan Garut, berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 113 tahun 2009 merupakan Sub Unit Pelayanan Non Eselon adalah organisasi pemerintah yang Mempunyai Tugas Pokok Melaksanakan Sebagian Teknis Operasional Balai Perlindungan Sosial Asuhan Anak Pagaden Subang Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat. Adapun tujuannya yaitu memberikan pelayanan perlindungan, pembinaan, bimbingan dan asuhan anak dari situasi yang menghambat perkembangan fisik, mental dan sosialnya kepada situasi yang memungkinkan anak dapat tumbuh kembang secara wajar.

Guna mencapai tujuan di atas, maka diperlukan mentalitas dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya, serta dituntut adanya pengawasan Pimpinan Sub

Unit Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak (RPSAA) Cisarupan Garut terhadap pegawainya agar meningkat kinerjanya. Untuk itu dapat berupaya mengerahkan kinerja pegawainya dengan memerankan pengawasan.

Pengawasan menurut Terry dalam Fahmi (2014:97) adalah proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.

Pengertian di atas mempunyai makna bahwa pengawasan memiliki peran penting terutama dalam memastikan setiap pekerjaan terlaksana sesuai dengan yang direncanakan.

Pegawai merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan pimpinan harus dapat menunjukkan prestasi yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi.

Dengan demikian tanpa pengawasan akan terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga peran pengawasan memiliki arti sangat penting dalam mengevaluasi suatu kegiatan, salah satu tugas dari manajer atau pimpinan yang sangat penting adalah menjalankan pengawasan yang baik dalam organisasi.

Kebijakan pengawasan mencakup keseluruhan proses pembangunan mulai aspek kebijakan penyusunan rencana dan program, pelaksanaan fisik dilapangan, sampai dengan penilaian terhadap manfaat suatu program kegiatan secara obyektif dan profesional sehingga dapat memberikan kontribusi positif dalam mewujudkan penyelenggaraan tugas secara tertib, efisien dan efektif.

Pelaksanaan pengawasan di kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak (RPSAA) Cisarupan Garut dapat dilakukan baik secara internal maupun eksternal, secara internal pengawasan dilakukan oleh pimpinan atau atasan langsung ditempat pegawai bekerja, sementara itu pengawasan yang bersifat eksternal dilakukan dalam satu tahun satu kali oleh lembaga atau dinas khusus yang dibentuk dan ditunjuk berdasarkan peraturan pemerintah yang berlaku seperti Inspektorat dan BPKP. Dalam realisasinya pengawasan melekat dan lebih komprehensif dapat dilakukan oleh pimpinan atau kepala dimana pegawai tersebut bekerja. Tetapi yang terjadi dilapangan tujuan yang diharapkan dari adanya pengawasan sulit tercapai, hal ini disebabkan karena kinerja pegawai masih kurang, seperti yang terlihat dari beberapa permasalahan yang ada di kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak (RPSAA) Cisarupan Garut, diantaranya:

1. Keahlian (*skill*) dibidang teknologi, dalam hal ini masih ada pegawai yang kurang memahami komputer, dari jumlah 16 (enam belas) orang pegawai yang ada di Kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak (RPSAA) Cisarupan Garut ada dua orang diantaranya yang kurang memahami teknologi komputer hal ini dilihat dari faktor usia dan faktor minat individu pegawai dalam hal pemahaman teknologi yang mempunyai pengaruh terhadap kemampuan melakukan pekerjaan hal inilah yang menjadikan keefektifan kinerja jadi terhambat.
2. Latar belakang pendidikan masih ada pegawai yang lulusan SLTP dan SD.

Dari data nominatif pegawai tersebut diatas terdapat dua orang Pegawai Negeri Sipil lulusan SD dan satu orang lulusan SLTP hal ini dikarenakan rekrutmen awal ijasah dari SD maupun SLTP pada waktu itu masih berlaku untuk menjadi pegawai honorer dan pada akhirnya diangkat menjadi PNS. Pimpinan menerapkan konsep "*The right man and the right place*" artinya menempatkan seseorang sesuai dengan posisinya, diharapkan setiap pekerjaan ditangani oleh mereka yang benar-benar mampu untuk menyelesaikannya. Disini berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

dimana semakin cepat pekerjaan terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan demikian pula sebaliknya semakin lamanya pekerjaan tersebut terselesaikan maka akan terjadi keefektifan kinerja terhambat.

Terkait dengan hal tersebut maka penulis tertarik mengadakan pengkajian secara khusus yang penulis tuangkan dalam bentuk penelitian dengan mengambil judul "PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SUB UNIT RUMAH PERLINDUNGAN SOSIAL ASUHAN ANAK (RPSAA) CISURUPAN-GARUT."

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak (RPSAA) Cisurupan-Garut.

B. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

Fungsi pengawasan dalam penyelenggaraan manajemen suatu organisasi sangat diperlukan untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap kegiatan organisasi dilingkungan perusahaan atau badan usaha baik milik pemerintah maupun swasta. Dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan, suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan baik bagi organisasi itu sendiri maupun bagi para pekerjanya.

Siagian (dalam Makmur 2010:176) mengatakan pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Konsep diatas menjelaskan bahwa tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada tahap pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi, jadi jelas salah satu tujuan pengawasan dimaksudkan untuk berupaya secara optimal bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan supaya adanya peningkatan kinerja dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaiki kinerja baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang sehingga terwujudnya efisiensi serta efektivitas pengelolaan organisasi.

Handoko (dalam Irham, 2013:141) mengelompokkan pengawasan jadi 3 tipe pengawasan yaitu :

1). Pengawasan pendahuluan (*feedforward control*)

Pengawasan tipe ini sering juga disebut dengan Staering Control dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan standar atau tujuan dan meningkatkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu dilaksanakan, pengawasan ini menggunakan pendekatan aktif dan agresif yaitu pendekatan masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum masalah terjadi. Oleh karena itu diperlukan informasi yang akurat dan tepat berkaitan dengan tujuan yang akan dicapai apabila terjadi perbaikan.

2). Pengawasan Concurrent (*concurrent control*)

Pengawasan yang dilakukan bersama dengan pelaksanaan kegiatan. Pengawasan ini sering disebut pengawasan “ya-tidak”, screening control, atau “berhenti-terus”, dilaksanakan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, sehingga lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan .

3). Pengawasan umpan balik (*feedback control*).

Pengawasan tipe ini dilakukan dengan mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

Variabel lain yang menjadi pokok kajian dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, konsep-konsep pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Tercapainya tugas organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau yang dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Bastian (dalam Fahmi 2014:128) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan sekema strategis (*Strategic planning*) suatu organisasi. Prawirosentono, (dalam Sutrisno 2010;170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Bernardin dan Rusel (dalam Sutrisno 2010;180) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. *Quality* : merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity* : merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Timeliness* : merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. *Cos efectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Nead for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

2. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas serta permasalahan yang diteliti penulis menentukan hipotesis sebagai berikut: “Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak Ciburupan-Garut.”

Sedangkan hipotesis operasionalnya adalah sebagai berikut :

H₀ : Tidak ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan kausalitas, yang mana deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel yang diteliti sedangkan kausalitas untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Alat ukur penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu berupa kuesioner yang disusun secara terstruktur. Alat ukur penelitian ini digunakan sebagai pedoman untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian ilmiah.

3.1 Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yang terdiri dari satu variabel bebas atau independen (variabel x) yaitu pengawasan dan satu variabel terikat atau dependen (variabel y) yaitu kinerja pegawai. Selanjutnya, disusun operasional variabel penelitian sebagai berikut.

Tabel 1: Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Pengawasan (Variabel (x)) T. Hani Handoko (dalam Fahmi, 2013)	Pendahuluan	- Perencanaan - Prosedur dan aturan - Suberdaya manusia
	Saat kerja	- Monitoring - Pengarahan - Sesuai rencana
	Feed back	- Hasil yang dicapai - Evaluasi penyimpangan - Korektif
Kinerja pegawai (Variabel (y)) Bernardin dan Rusel (dalam Sutrisno 2010;180)	Quality (Kualitas hasil kerja)	- Kualitas pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan. - Pencapaian target sasaran.
	Quantity (Volume kerja)	- Volume kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
	Timeliness (Ketepatan waktu)	- Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Cost effectiveness (efisiensi)	- Bekerja sesuai prosedur yang tepat. - Kesesuaian dengan kemampuan kerja.
Need for supervision (bekerja tanpa pengawasan)	- Penyelesaian tugas. - Memahami tugas dan tanggungjawab pekerjaan.
Interpersonal impact (menyesuaikan diri dan kerja sama)	- Pimpinan. - Sesama pegawai

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak (RPSAA) Cisarupan Garut yang berjumlah 41 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga jumlah sampel penelitian seluruhnya berjumlah 41 orang.

3.3 Teknik Analisis Data

Pengujian uji validitas menggunakan pendekatan Statistik Non Parametrik dengan rumus *Spearman Rank Correlation Coefisient*, sedangkan pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan dengan teknik belah dua (*Split Half Method*) dari *Spearman Brown* (Sugiyono, 2012:93). Dan setelah dilakukan penelitian hasilnya Valid.

D. Hasil Penelitian

1. Pengawasan di kantor sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak (RPSAA) Cisarupan – Garut

Pelaksanaan pengawasan di kantor sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak (RPSAA) Cisarupan – Garut dapat dilakukan baik secara internal maupun eksternal, secara internal pengawasan dilakukan oleh pimpinan, sementara itu pengawasan yang bersifat eksteranl dilakukan dalam satu tahun satu kali oleh lembaga atau dinas khusus yang dibentuk dan ditunjuk berdasarkan peraturan pemerintah yang belaku septerti inspektorat dan BPKP adapun waktu pengawasan dilakukan secara prepentif dan represif kemudina bentuk pengawasan yang dilakukan pimpinan berupa peninjauan pribadi (*personal observation*) sehingga dapat dilihat sendiri pelaksanaan pekerjaan, kemudian melalui laporan-laporan lisan yang diberikan bawahan serta laporan tertulis (*written report*) sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan instruksi dan tugas yang diberikan pimpinan .

Untuk menjelaskan kegiatan pengawasan di Kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Anak (RPSAA) Cisarupan Garut secara lebih jelas, maka dapat dibuktikan dengan adanya tanggapan responden terhadap angket (pernyataan) yang disebar. Untuk mengetahui variabel Pengawasan di Kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Anak (RPSAA) Cisarupan Garut, maka peneliti melakukan

pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 9 item pernyataan yang masing-masing disertai 5 alternatif jawaban yang harus dipilih.

Hasil dari uji statistik variabel Pengawasan di Kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak (RPSAA) Cisarupan Garut sudah baik. Tanggapan responden yang mempunyai nilai tertinggi adalah indikator pengarah dengan hasil persentase 75,10%, sedangkan untuk nilai terendah adalah indikator sumberdaya manusia dengan hasil persentase 64,90%, yang berarti pengawasan pendahuluan yang seharusnya dilakukan oleh pimpinan atau pengawas adalah harus memilih sumberdaya yang memiliki kualifikasi berkualitas, agar kinerja pegawai tersebut bisa lebih optimal.

2. Kinerja pegawai di Kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak (RPSAA) Cisarupan Garut

Mengamati tentang kinerja pegawai di Kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak (RPSAA) Cisarupan Garut dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan tanggungjawabnya, pada dasarnya pegawai bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan yang ditetapkan lembaga. Dalam bekerja pegawai senan tiasa memperhatikan kesesuaian pekerjaan dengan perencanaan serta adanya pencapaian target, sasaran merupakan bentuk tanggungjawab seorang pegawai dalam menjalankan tugas berupa terealisasinya anak terlantar putus sekolah difasilitasi dengan pendidikan mulai dari SD, SLTP, dan SLTA serta mengupayakan pengembangan potensi anak sesuai bakat dan minatnya, hasil yang diharapkan yaitu anak yang tadinya tidak mempunyai kemampuan setelah dibina di Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak (RPSAA) Cisarupan – Garut dapat mengembangkan potensinya seperti kemampuan memahami komputer, anak dapat mengembangkan prestasi olah raga, kesenian, pramuka serta bimbingan mental agar ada perubahan sikap dan perilaku kearah yang lebih baik sesuai dengan visinya yaitu Terwujudnya Anak Asuh Yang Taqwa, Sehat Disiplin Mandiri Dan Berprestasi.

Untuk mengetahui kondisi variabel Kinerja Pegawai di Kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Anak (RPSAA) Cisarupan Garut, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 10 pernyataan yang masing-masing disertai 5 (lima) alternatif jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden.

Hasil pengukuran dengan 10 pernyataan variabel kinerja pegawai di Kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak (RPSAA) Cisarupan Garut sudah baik. Tanggapan responden yang mempunyai nilai tertinggi adalah indikator kualitas pekerjaan sesuai yang direncanakan dengan hasil persentase 78,50%, sedangkan untuk nilai terendah adalah indikator memahami tugas dan tanggungjawab pekerjaan dengan hasil persentase 59,50%, yang berarti kinerja pegawai harus lebih ditingkatkan lagi, dengan setiap pegawai harus bisa memahami tugas dan tanggungjawab pekerjaannya masing-masing.

3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak (RPSAA) Cisarupan Garut

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh variabel (X) pengawasan terhadap variabel (Y) kinerja pegawai. Terdapat hubungan antara variabel X terhadap Y yang ditunjukkan oleh besarnya nilai korelasi sebesar 0,5126. Dengan tingkat hubungannya yaitu sedang. Sedangkan untuk besarnya pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) dengan ketentuan tingkat kesalahan $\alpha=0,05$ diperoleh $t_{hitung} = 3,7286 \geq t_{tabel} = 2,0227$ sehingga kaidah keputusannya adalah $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya ada pengaruh antara

variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak (RPSAA) Cisarupan Garut.

E. Kesimpulan

Pengawasan di Kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak (RPSAA) Cisarupan Garut sudah baik. Tanggapan responden yang mempunyai nilai tertinggi 75,10%, sedangkan untuk nilai terendah adalah 64,90%. Sedangkan untuk Kinerja Pegawainya pun sudah baik. Tanggapan responden yang mempunyai nilai tertinggi adalah 78,50%, sedangkan untuk nilai terendah adalah 59,50%. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis, menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengawasan (Variabel X) Terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y) dengan besarnya nilai korelasi sebesar 0,5126 atau 26,28% sedangkan 73,72% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti. Dengan tingkat hubungannya yaitu sedang. Sedangkan untuk besarnya pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) dengan ketentuan tingkat kesalahan $\alpha=0,05$ diperoleh $t_{hitung} = 3,7286 \geq t_{tabel}=2,0227$ sehingga kaidah keputusannya adalah $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya ada pengaruh antara variabel pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak (RPSAA) Cisarupan Garut.

F. REKOMENDASI

Sesuai dengan tanggapan responden pada variabel (X), indikator dengan persentasi terendah 64,90% yaitu sumberdaya manusia. Diharapkan sebelum pengawasan dilakukan, maka teknik rekrutmen harus bisa memilih sumberdaya manusia yang berkualitas, agar kinerjanya lebih optimal. Tanggapan responden pada variabel (Y), nilai terendah adalah indikator memahami tugas dan tanggungjawab pekerjaan dengan hasil persentase 59,50%, yang berarti kinerja pegawai harus lebih dioptimalkan lagi, dalam memberikan pelayanan terhadap anak binaan sesuai target sasaran yang telah ditetapkan oleh lembaga.

G. Ucapan Terimakasih

Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat : Ibu Dr. Hj. Ikeu Kania, Dra.,M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi, Bapak Sartibi Bin Hasyim, Drs., M.Si selaku Pembimbing I, Bapak H. Muchtar Drs., M.Si selaku Pembimbing II, Pimpinan dan Bapak/Ibu seluruh pegawai Kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Anak (RPSAA) Cisarupan Garut, serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu , penulis ucapkan terimakasih.

Daftar Pustaka

- Iskandar (2016), *Selekta administrasi Negara*. Bandung. Puspaga
Fahmi (2014), *Penilaian Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Bandung .Alfabeta
_____ (2013), *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung .Alfabeta
Handoko (2012), *Manajemen*. Yogyakarta.PT. BPFE
Pasolong (2011), *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung Pustaka Pelajar
Sukarna (2011), *Manajemen Dasar*. Jakarta.Bumi Aksara
Fabanyo (2011), *Pelaksanaan Fungsi Pengawasan di Inspektorat Daerah Kota Tidore Kepulauan*, Jakarta Prenada
Sutrisno (2010), *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenadamedia Group

- _____ (2010) *Budaya Organisasi, Jakarta. Kencana Prenadamedia Group*
Sarwoto (2010) *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta. Ghalia*
Makmur (2010) *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan. Bandung.
PT. Refika aditama*
Siegel (1992), *Statistik Non Parametik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial, Jakarta Erlangga*

Dokumen :

- Permensos Nomor 30/HUK/2011Tahun 2011 tentang Standar Nasional Pengasuhan Anak Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak.
Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 113 tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja UPTD dan Badan di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Jawa Barat.
Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 20 tahun 2012 Tentang Kinerja dan Disiplin Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Barat.