

HUBUNGAN PENGAWASAN DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA TANGERANG SELATAN

Oleh: Lilis Suryani dan Yarosi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan pengawasan dan kinerja pegawai, dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan.

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dalam tabel frekuensi dan persentase dari hasil penyebaran angket dengan melalui prosedur analisis data yaitu, kuisioner.

Populasi yang disajikan dalam objek penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan dengan jumlah pegawai sebanyak 75 orang. Metode sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

Berdasarkan perhitungan statistik yang dilakukan pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan, $R_{xy} = 0,773$ yang berarti terdapat hubungan yang positif kuat antara pengawasan dan kinerja pegawai. Kolerasi determinasinya sebesar 59,79%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pengawasan berhubungan terhadap kinerja pegawai sebesar 59,79%, sedangkan 40,21% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara Pengawasan(X) dan Kinerja Pegawai (Y).

Kata kunci : Pengawasandan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena suatu tujuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan baik tergantung faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Untuk memperoleh dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu menggerakkan dan memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Manullang (2003;149) Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijakan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja Yang telah dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya.

Demikian juga dengan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yang bergerak dalam bidang

pelestarian dan pengembangan kebudayaan dan pariwisata memiliki tujuan untuk menumbuhkan pemahaman dan perkembangan masyarakat terhadap kebudayaan dan pariwisata, meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan menumbuhkan sikap kritis terhadap fakta sejarah dan serta memperkuat ketahanan bangsa. Dengan demikian disadari bahwa pembangunan bidang kebudayaan dan pariwisata memiliki peran penting dalam memperbaiki struktur kehidupan bangsa. menurunnya kinerja pegawai akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi, salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai adalah sistem atau metode pengawasan yang kurang baik yang dilakukan oleh pimpinan yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, sehingga para pegawai sering lalai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengawasan kerja sangatlah penting bagi setiap organisasi, Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang

lebih baik. Oleh karena itu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata perlu memperbaiki sistem pengawasan yang ada agar kinerja pegawai dapat meningkat dan membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **Hubungan Pengawasan dan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis dalam penelitian ini mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pengawasan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata belum sesuai standar.
2. Peranan pengawasan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata belum terlaksana dengan baik.
3. Metode pengawasan yang diterapkan pada Dinas Kebudayaan dan pariwisata tidak terlaksana dengan baik.

4. Kinerja belum sesuai dengan SOP.
5. Kinerja pegawai belum mencapai tujuan organisasi.

C. Pembatasan Masalah

1. Pengawasan kerja adalah suatu usaha agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai rencana yang telah ditetapkan atau hasil yang dikehendaki, yang dilakukan oleh pengawas Dinas Kebudayaan dan Pariwisata. (menurut Manulang 2003;173)
2. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai atau kelompok dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi sebagaimana yang dimaksud, meliputi antara lain pendidikan, keterampilan (*skill*), sikap dan etika kerja, tanggung jawab dan lingkungan kerja. (Mangkunegara,2005;9)

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengawasan Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata?
2. Bagaimana kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata?
3. Seberapa besar hubungan pengawasan terhadap kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata?

E. Kerangka Berpikir

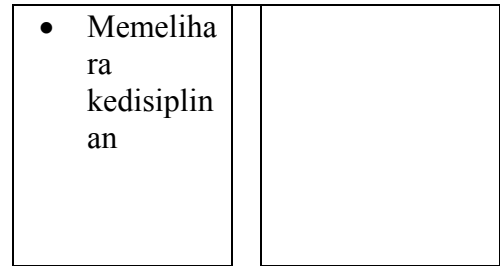
Pada kerangka berpikir ini penulis berpandangan bahwa hubungan antara Pengawasan dan kinerja pegawai adalah seorang pemimpin dalam melakukan pengawasan merupakan faktor yang amat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik dari pemimpin maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang lebih baik. Pengawasan yang dilaksanakan pemimpin bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, pengawasan terutama ditujukan agar rencana-rencana dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Pengawasan yang dilakukan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai

dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kinerja pegawai demi kelancaran aktivitas organisasi dan dapat memperkecil timbulnya hambatan-hambatan yang terjadi dan segera mungkin diantisipasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara spesifik, dapat penulis kemukakan kerangka berfikir antara pengawasan terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Menurut Hasibuan (2006:197) Pengawasan adalah pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah yang ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijakan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja.
2. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang di berikan oleh organisasi kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.



Sumber:
Hasibuan
(2006:197)

Sumber:
Mangkunegara
(2011:67)

Gambar 1
Kerangka Berfikir

E. Kerangka Berpikir

Variabel X Pengawasan Kerja	➡ Variabel Y Kinerja
Indikator	Indikator
<ul style="list-style-type: none"> Tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan Meningkatkan prestasi kerja Mengaktifkan peranan atasan dan bawahan Membetulkan kesalahan 	<ul style="list-style-type: none"> Tanggung Jawab Kesetiaan Disiplin Kreatifitas Kerjasama

F. Hipotesis Penelitian

$H_a : b = 0$ Diduga tidak terdapat hubungan positif pengawasan dan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.

$H_o : b \neq 0$ Diduga terdapat hubungan positif pengawasan dan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Secara Umum

1. Pengertian Manajemen

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat

berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang kurang lebih sama.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2005:05) Sumber Daya Manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses tercapainya suatu tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi harus mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada secara maksimal, agar tercapainya tujuan organisasi.

C. Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan adalah kegiatan

menejer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau hasil yang dikehendaki (Lubis,2005 :154).

2. Syarat-Syarat Pengawasan Yang Baik

Menurut Swastha (2010:124) untuk menjalankan pengawasan dengan baik, diperlukan beberapa syarat, yaitu :

- a. Pengawasan harus mendukung sifat dan kebutuhan kegiatan (aktivitas)
- b. Pengawasan harus melaporkan setiap penyimpangan yang terjadi dengan segera
- c. Pengawasan harus mempunyai pandangan ke depan
- d. Pengawasan harus objektif, teliti dan sesuai dengan standar yang digunakan
- e. Pengawasan harus luwes / fleksibel
- f. Pengawasan harus serasi dengan pola organisasi
- g. Pengawasan harus ekonomis

- h. Pengawasan harus mudah dimengerti
- i. Pengawasan harus diikuti dengan perbaikan / koreksi

2. Prinsip Pengawasan

Menurut Lubis (2005:160), agar pengawasan berjalan dengan efektif dan efisien perlu adanya sistem pengawasan yang efektif maka perlu dipenuhi beberapa pengawasan yaitu :

- a. Pengawasan harus bersifat fact finding, artinya pengawasan harus menentukan fakta-fakta tentang bagaimana tugas-tugas dijalankan dalam organisasi.
- b. Pengawasan harus bersifat preventif, artinya harus dapat mencegah timbulnya penyimpangan-penyimpangan dan penyelewengan-penyelewengan dari rencana semula.
- c. Pengawasan diarahkan kepada masa sekarang
- d. Pengawasan hanya sekedar alat untuk meningkatkan efisiensi dan tidak boleh dipandang sebagai tujuan.

e. Karena pengawasan hanya sekedar alat administrasi, maka pelaksanaan harus mempermudah tercapainya tujuan.

f. Pengawasan tidak dimaksudkan untuk terutama menemukan siapa yang salah jika ada ketidakberesan, akan tetapi untuk menemukan apa yang tidak benar.

g. Pengawasan bersifat harus membimbing agar supaya para pelaksana meningkatkan kemampuannya untuk melaksanakan tugas yang telah ditentukan baginya.

3. Indikator Pengawasan

Indikator yang terdapat pengawasan menurut Haibuan (2006:197) adalah:

- a. Mencegah kesalahan
Dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang lebih baik. Pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-

cari kesalahan, pengawasan terutama ditujukan untuk mencegah terjadinya kesalahan agar rencana-rencana dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Organisasi melaksanakan pengawasan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, maka diharapkan dapat memperkecil timbulnya hambatan-hambatan yang terjadi dan segera mungkin diantisipasi.

b. Meningkatkan prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tugasnya di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam hal meningkatkan prestasi kerja pegawai haruslah diperlukan pengawasan dari seorang pemimpin agar hasil kerja dapat dicapai dengan baik. Prestasi kerja bukan hanya upaya

mencapai hasil kerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya tetapi juga kualitas kerja yang sangat membutuhkan perencanaan kerja, dan dalam pelaksanaannya membutuhkan pengawasan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

c. Mengaktifkan peranan atasan dan bawahan

Secara umum seorang atasan memang menghendaki bekerja dengan tanggung jawab, mengerjakan sesuatu dengan tuntas dan selesai, serta giat dan rajin. Namun dalam hal ini seorang atasan diharapkan dapat berperan aktif kepada bawahannya agar pegawai dapat berkonsultasi, menyampaikan berbagai keluhan dan meminta saran dalam pekerjaan. Aktifnya seorang atasan kepada bawahan merupakan pengawasan yang baik, karna dengan adanya peranan atasan kepada bawahan akan menambah pengetahuan hal-hal apa

yang terjadi di dalam organisasi terutama di dalam para pegawainya.

d. Membetulkan kesalahan

Dalam setiap organisasi dapat terjadi kesalahan-kesalahan yang dilakukan para pegawai dalam menjalankan tugasnya, untuk itu pengawasan yang dimaksudkan disini adalah untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Pengawasan

bertujuan untuk mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaan para pegawai.

e. Pemeliharaan kedisiplinan

Memelihara kedisiplinan dengan baik merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Dimana kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang terpenting dan menjadi tolok ukur untuk mengukur

ataupun mengetahui apakah fungsi-fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia secara keseluruhan sudah terlaksana dengan baik. Untuk memelihara kedisiplinan yang baik dapat dilakukan dengan ketegasan pimpinan dalam melakukan pengawasan, sedangkan untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik dapat dilakukan dengan pemberian hukuman yang adil dan tegas terhadap semua pegawai. Sehingga kedisiplinan yang baik akan terlaksana bagi semua.

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Suatu perusahaan atau organisasi tentu membutuhkan pegawai sebagai tenaga kerjanya guna untuk mencapai tujuan. Mengingat pegawai merupakan asset penting bagi organisasi, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya

2. Pengertian

Evaluasi/Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai ditempat kerja. Istilah penilaian kinerja (performance appraisal) dapat digunakan secara bergantian atau bersamaan karena pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar dan akan bermanfaat bagi pegawai, pemimpin, dan pada akhirnya bagi organisasi itu sendiri.

3. Tujuan Penilaian/Evaluasi Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari Sumber Daya Manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Suyoto (2002:01) adalah meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja :

- a. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga pegawai dapat

berprestasi sesuai dengan potensinya.

- b. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- c. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka dapat bekerja lebih baik lagi, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- d. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

4. Indikator kinerja

Indikator yang terdapat dalam kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) adalah:

a. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah siap menerima kewajiban atau tugas, memiliki sikap mental seorang pegawai jika seorang pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan, maka pegawai tersebut akan melakukan tugasnya dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya.

b. Kesetiaan

Seorang pegawai harus mempunyai sifat kesetiaan terhadap perusahaan dan tugas-tugas yang diembannya. Kesetiaan sangat diperlukan oleh perusahaan karena dengan kesetiaan itulah yang nantinya akan memberikan pencapaian dalam tujuan perusahaan.

c. Disiplin

Disiplin kerja merupakan suatu sifat menghormati, menghargai, patut dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis

dan dapat dikenai sanksi apabila terbukti melanggar tugas dan wewenang yang diberikannya.

d. Kreatifitas

Seorang pegawai diwajibkan memiliki kreatifitas didalam melakukan tugasnya. Seorang pegawai akan sangat mendukung bagi keberhasilan suatu pekerjaan, keberhasilan inilah yang nantinya menjadi kontribusi bagi perusahaan.

e. Kerjasama

Kerjasama berarti melakukan suatu pekerjaan bersama-sama untuk mencapai tujuan. Kerjasama sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas, tanggung jawab dan kewajiban. Keterkaitan antara masing-masing bagian dalam suatu perusahaan membutuhkan adanya kerjasama antar pegawai yang bekerja, semua itu dilakukan demi tercapainya tujuan perusahaan

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata

2. Sifat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis dalam menyusun penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif

3. Waktu Penelitian

Penelitian telah dilakukan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata, Kota Tangerang Selatan selama 3 bulan dari bulan Oktober sampai dengan Desember 2014.

B. Populasi Dan Sampel

1. populasi

Populasi menurut Sugiyono (2008:80), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-

benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau objek itu.

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah diterapkan, maka populasi yang disajikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan dengan jumlah pegawai sebanyak 75 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini 75 orang.

C. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

$r_{hitung} =$

$$\frac{n \sum XiXi - \sum Xi \sum Xt}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} - \{n \sum Xt^2 - (\sum Xt)^2\}}}$$

2. Uji Reabilitas

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum af}{st}\right)$$

$$S_i = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_t = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

3. Analisa Koefisien Korelasi

$$r_{xy} =$$

$$\frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} - \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

4. Analisa Koefisien Determinasi

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Organisasi

1. Sejarah Singkat Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan

Kota Tangerang Selatan adalah salah satu kota di Provinsi Banten Indonesia. Kota ini diresmikan oleh Menteri dalam Negri Indonesia Mardianto, pada 29 Oktober 2008 .Wilayah ini merupakan pemekaran dari Kabupaten Tangerang.Rencana ini berawal dari keinginan warga di wilayah selatan untuk mensejahterakan masyarakat. Maka dari itu terbentuk pula Dinas

Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan yang dibentuk berdasarkan pada perwal no. 17 tahun 2010

2. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi

Berdasarkan visi dan misi daerah tersebut, maka visi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata adalah **“Mewujudkan Masyarakat Tangerang Selatan yang Berbudaya Dan Meningkatkan Sapta Pesona Untuk Sadar Wisata Yang Indah dan Asri”**.

b. Misi

1) Meningkatkan

Pengembangan Budaya Kota Tangerang Selatan. Misi ini mengandung arti bahwa perlu adanya peningkatan budaya fisik maupun non fisik yang ada di Kota Tangerang Selatan. Untuk mengatasi hal tersebut perlu adanya pemeliharaan terhadap budaya fisik seperti situs-situs bersejarah dan budaya non fisik seperti Kesenian Betawi, Tiong Hoa dan Sunda.

2) Mengenali dan Mengembangkan Potensi Objek Wisata di Kota Tangerang Selatan. Misi ini mengandung arti bahwa untuk menggali pariwisata yang ada di Kota Tangerang Selatan yang lebih maju dalam pengembangannya diperlukan kerjasama antara pemerintah, swasta (pelaku usaha swasta) dan masyarakat.

8	0.364	0.227	VALID
9	0.358	0.227	VALID
10	0.361	0.227	VALID

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Tabel 4.9
Hasil Analisis Item Instrumen Kinerja pegawai

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.414	0.227	VALID
2	0.435	0.227	VALID
3	0.499	0.227	VALID
4	0.562	0.227	VALID
5	0.380	0.227	VALID
6	0.414	0.227	VALID
7	0.438	0.227	VALID
8	0.388	0.227	VALID
9	0.388	0.227	VALID
10	0.338	0.227	VALID

Sumber: Data primer yang sudah diolah

C. Analisis Data Penelitian

1. Uji Validitas

Untuk menentukan valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan variabel pengawasan (X) dan kinerja pegawai (Y) maka dapat menghitungnya dengan menggunakan instrument validitas, berikut adalah rumus untuk menentukan validitas instrument dari setiap pertanyaan :

Tabel 4.7
Hasil Analisis Item Instrumen Pengawasan

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.362	0.227	VALID
2	0.356	0.227	VALID
3	0.373	0.227	VALID
4	0.371	0.227	VALID
5	0.363	0.227	VALID
6	0.392	0.227	VALID
7	0.429	0.227	VALID

2. Uji Realibilitas

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode **Cronbach Alpha**.

Dimana rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Reabilitas Instrumen X (Pengawasan)

$$rca = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum E_k^2}{N} \right)$$

$$rca = \left(\frac{10}{10-1} \right) \left(1 - \frac{5.417}{7.467} \right)$$

$$rca = (1,1111) (1 - 0,725)$$

$$rca = (1,1111) (0,275)$$

$$rca = 0,305$$

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa r_{ca} lebih besar dari r_{tabel} ($0,305 > 0,227$) sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

b. Uji Reabilitas Instrumen Y (Kinerja Pegawai)

$$r_{ca} = \left(\frac{10}{10-1} \right) \left(1 - \frac{5,418}{9,797} \right)$$

$$r_{ca} = (1,1111) (1 - 0,553)$$

$$r_{ca} = (1,1111) (0,447)$$

$$r_{ca} = 0,496$$

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa r_{ca} lebih besar dari r_{tabel} ($0,496 > 0,227$) sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

3. Analisis Korelasi Sederhana Antara Variabel (x) dan Variabel (y)

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r_{xy} = 0,773$$

Berdasarkan hasil analisis diatas dengan menggunakan Korelasi Product Moment didapat nilai r_{xy} sebesar 0,773 yang artinya terdapat hubungan positif yang kuat antara pengawasan terhadap kinerja pegawai di Dinas

Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi $r = 59,79\%$ ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel pengawasan (X) berhubungan dengan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 59,79%, sedangkan selebihnya yaitu ($100\% - 59,79\%$) = 40,21% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti penulis.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis kuisisioner 85,33% responden berpendapat “sangat setuju” dan “setuju” dengan sistem pengawasan yang diterapkan oleh Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. Hal ini membuktikan bahwa sistem pengawasan yang diterapkan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan sudah baik dan perlu ditingkatkan untuk memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan analisis hasil kuisisioner 85,74% responden berpendapat “sangat setuju” dan

“setuju” dengan kinerja yang dihasilkan pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan sudah cukup baik dan perlu ditingkatkan lagi.

3. Berdasarkan perhitungan statistik yang dilakukan pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan, $R = 0,772$ yang berarti terdapat hubungan yang positif kuat antara pengawasan dan kinerja pegawai. Sedangkan hubungan konkrit 103 pengawasan dan kinerja pegawai dalam bentuk persen (%) sebesar 59,79% dan sisanya 40,21% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

B. Saran

1. Pemimpin organisasi hendaknya memperhatikan kembali pengawasan pegawai yang kurang baik yaitu dengan cara melakukan pendisiplinan pada pegawai, terutama pendisiplinan pada penggunaan waktu jam kerja dan absensi kehadiran.
2. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan dapat ditempuh dengan meningkatkan variabel pengawasan kerja terutama pengawasan terhadap penyimpangan hasil kerja. Usaha peningkatan pengawasan ini lebih baiknya dilakukan secara langsung, karena dilihat dari cukup besarnya penyimpangan hasil kerja yang dilakukan pegawai. Dengan memantau secara langsung maka pegawai secara langsung dapat ditegur dan dapat memperbaiki kesalahan yang telah dilakukakan.
3. Kinerja pegawai yang sudah baik perlu di pertahankan dan ditingkatkan lagi dengan cara melakukan pembinaan dan pelatihan agar kinerja pegawai dapat meningkat.
4. Sektor tempat pariwisata harus tetap dipertahankan, dikembangkan, membangun sarana yang belum memadai atau rusak dan pelayanan dari lokasi seperti terdapat makanan khas agar dapat menjadi yang nyaman dan menjadi tempat hiburan bagi masyarakat Kota Tangerang Selatan dan sekitarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001
- Amins Achmad. “Manajemen Kinerja Pemerintahan Daerah”, Laksbango Pressindo, Yogyakarta, 2012
- Dessler, Gary. *Personal Manajemen*, Terjemahan oleh Agus Darma, Jakarta Erlangga, 2004.
- Hasan, Iqbal, “ Analisa data penelitian dengan statistik”, cetakan ke empat, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2008
- Hasibuan, S.P Malayu,” *Sumber Daya Manusia*”. PT. Bumi Aksara, Jakarta 2002.
- Hasibuan, Melayu. S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta, 2006.
- Hasibuan S.P. Malayu. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2011.
- Handoko T. Hani,”*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”. BPEE. Yogyakarta 2005.
- Handoko T. Hani, “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”, Edisi 2. BPFE, Yogyakarta, 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.”*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Cetakan ke Delapan, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2001.
- Mangkunegara, Anwar Prabu,”*Perilaku dan Budaya Organisasi*”. PT. Refika Aditama, Bandung. 2005.
- Mangkunegara Anwar Prabu. “Evaluasi Kinerja”, Refika Aditama, Bandung, 2011
- Noor Juliansyah. “Metodologi Penelitian”, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013.
- Notoatmodjo, Soekidjo, “Pengembangan Sumber Daya Manusia”, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- Sadili, 2009
- Noor Juliansyah. “Metodologi Penelitian”, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013
- Samsudin, Sadili, ‘*Manajemen Sumber Daya Manusia*’ CV. Pustaka Setia, Bandung 2009.
- Sedarmayanti, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT. Refika Aditama, Bandung, Cetakan ke-6, Januari 2013
- Simamora, Henry, “Manajemen Sumber Daya Manusia “. STIE YKPN, Yogyakarta, 2002.
- Sugiono, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D”, Cetakan Kedelapan, Alfabeta, Bandung, 2009.
- Soekarno K, *Dasar dasar Manajemen*”, Miswar, Jakarta, 2003

Sutrisno Edy. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Kencana, Jakarta, 2009

Umam Khaerul. “perilaku organisasi”, CV Pustaka Setia, Bandung, 2010

Umar Husien, “Studi Kelayakan Bisnis”, Edisi Kedua, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003.

Wibowo. “Manajemen Kinerja”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013