

PENGARUH PENGAWASAN KEPALA SATUAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI SATUAN, POLISI PAMONG PRAJA DI SUB BAGIAN TATA USAHA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN TRENGGALEK

Sony Suyanto

FISIP Universitas Kadiri - Kediri

Abstraksi

Keberhasilan kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang berada di Sub Bagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Trenggalek yang dalam penelitian ini nantinya disingkat dengan di Sub Bagian Satpol PP Kabupaten Trenggalek dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, maka para pegawai tersebut harus mempunyai semangat kerja yang tinggi, selain itu sebagai Pegawai Negeri Sipil dan sebagai abdi Negara. maka mereka harus dapat melaksanakan tugas kedinasan sebaik-baiknya dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

Pengawasan kepada para pegawai dalam suatu instansi atau organisasi Satuan Polisi Pamong Praja yang biasa disingkat dengan Satpol PP, perlu dilakukan sebagai usaha untuk dapat mencegah kemungkinan adanya penyimpangan dari pada rencana-rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan, sebagainya yang telah ditetapkan, sehingga sangat diperlukan adanya pengawasan dari pimpinan. Pengawasan dilakukan karena merupakan tindakan yang biasa dilakukan oleh seorang pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya, pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana atau tidak. Permasalahannya apakah pengawasan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Sub Bagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Trenggalek.

Agar bisa menjawab permasalahan, maka digunakan pendekatan penelitian kuantitatif, untuk penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dokumentasi, dan teknik analisisnya adalah korelasi product moment, dengan hasil penelitian terdapat pengaruh Pengawasan Kepala Satuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan, Polisi Pamong Praja Di Sub Bagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Trenggalek.

Kata Kunci: *Pengawasan, Prestasi Kerja*

1. Latar Belakang

Pengawasan kepada para pegawai dalam suatu instansi atau organisasi Satuan Polisi Pamong Praja yang biasa disingkat dengan Satpol PP, perlu dilakukan sebagai usaha untuk dapat mencegah kemungkinan adanya penyimpangan dari pada rencana-rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan, sebagainya yang telah ditetapkan, sehingga sangat diperlukan adanya pengawasan dari pimpinan. Pengawasan dilakukan karena merupakan tindakan yang biasa dilakukan oleh seorang pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya, pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana atau tidak.

Pengawasan yang dilakukan Kepala Satuan secara rasional, flexible dan, continew pada dasarnya mempunyai tujuan untuk perbaikan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga timbul efisiensi kerja. Untuk itu apabila terdapat suatu kesalahan yang dilakukan oleh Para Pegawai Satuan Polisi Pamong, Praja, maka seorang pimpinan yang dalam hal ini Kepala Satuan harus, mampu memberikan petunjuk cara memperbaikinya secara berangsur-angsur, dengan demikian Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Trenggalek sebagai bawahan staf betul-betul merasa dibina dan dibimbing.

Satuan Polisi Pamong Praja dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang berada di Sub Bagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Trenggalek. Adapun Pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja berdasarkan Peraturan Bupati Trenggalek Nomor : 6 Tahun 2014 Tentang Penjabaran Tugas Pokok Dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja adalah merupakan Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai tugas diantaranya yaitu perumusan kebijakan teknis dan penyusunan mempunyai tugas diantaranya yaitu perumusan kebijakan teknis dan penyusunan program/kegiatan Sub Bagian Tata Usaha, Pengorganisasian penyusunan penyusunan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan kinerja Satpol PP.

Keberhasilan kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang berada di Sub Bagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Trenggalek yang dalam penelitian ini nantinya disingkat dengan di Sub Bagian Satpol PP Kabupaten Trenggalek dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, maka para pegawai tersebut harus mempunyai semangat kerja yang tinggi, selain itu sebagai Pegawai Negeri Sipil dan sebagai abdi Negara. maka mereka harus dapat melaksanakan tugas kedinasan sebaik-baiknya dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

Pengawasan yang efektif adalah pengawasan yang diadakan harus dapat mencapai sasaran, dengan demikian pengawasan dapatlah dikatakan bahwa pengawasan yang dilakukan harus memenuhi syarat yaitu : Realistis, ekonomis dan efektif. Untuk memenuhi ketiga syarat tersebut, maka sebaiknya pengawasm dilakukan sebelum kegiatan itu sendiri dilaksanakan, selama proses kegiatan dan sesudahnya. Hal ini dikarenakan pengawasan yang baik bukan hanya mampu menghentikan penyimpangan, tapi harus juga mampu mencegahnya dan dengan pengawasan yang baik, maka para Pegawai Satpol PP yang berada di Sub Bagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten, Trenggalek dalam melaksanakan pekerjaan dapat terarah, sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sarwoto yang

mengatakan “Pengawasan merupakan salah satu kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan dengan hasil yang dikehendaki.” Sedangkan menurut Sukarno K. bahwa “Pengawasan atau pengendalian adalah suatu proses yang menentukan tentang apa yang harus dikerjakan agar apa yang diselenggarakan sejalan dengan rencana”

Pengawasan dilakukan juga dimaksudkan, agar seorang pegawai sebagai bawahan yang merupakan aparatur pemerintah mempunyai kedisiplinan yang tinggi. dengan kata lain agar sikap dan perilaku seorang pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga setiap melaksanakan pekerjaan benar-benar sesuai dengan program-program yang telah ditetapkan. Sedangkan apabila pegawai tersebut sebagai aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, kurang mendapatkan pengawasan, maka kemungkinan prestasi kerja pegawai tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan. Permasalahannya adalah “Apakah terdapat Pengaruh Pengawasan Kepala Satuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan, Polisi Pamong Praja Di Sub Bagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Trenggalek”

2. Tinjauan Kepustakaan

Menurut pendapat Arifin Abdulrachman bahwa pengawasan adalah kegiatan atau proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan. kesalahan, Kegagalan, untuk diperbaiki kemudian dan mencegah terulangnya kembali kesalahan kesalahan itu sehingga pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang telah ditetapkan. Adapun menurut Sondang P. Siagian berpendapat bahwa pengawasan diartikan sebagai proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sesuai dengan batasan-batasan di atas, maka pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan apa yang telah dilaksanakan, menilai dan mengoreksi bila perlu, dengan tujuan agar pekerjaan itu sesuai dengan rencana semula yang telah ditetapkan.

Selain itu perlu mengusahakan agar pekerjaan atau tugas-tugas pekerjaan pegawai itu sesuai dengan rencana, maka seorang pimpinan atau seorang atasan harus melakukan pengawasan terhadap segala aktifitas yang dilakukan oleh bawahan atau para pegawainya, bahkan bilamana perlu mengatur, mencegah sebelum terdapat kemungkinan-kemungkinan adanya penyimpangan yang mungkin terjadi.

Adapun yang menjadi tujuan pengawasan dapat diikuti pendapat Menurut M. Manullang, bahwa mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Namun pendapat Sukarno K. sebagai berikut:

- Untuk mengetahui apakah sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang digariskan.
- Untuk mengetahui apakah segala sesuatu yang dilaksanakan sesuai dengan instruksi serta asas-asas yang diinstruksikan.
- Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan, kelemahan-kelemahan dalam bekerja.
- Untuk mengetahui segala sesuatu apakah berjalan secara efisien.
- Untuk mencari jalan keluar bila ternyata di jumpai kesulitan-kesulitan, kelemahan-kelemahan atau kegagalan, kearah kebaikan.

Agar dapat benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan yang telah dikeluarkan dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi, maka dalam melaksanakan rencana harus berdasarkan penemuan-penemuan yang dapat diambil tindakan untuk diperbaikinya baik pada waktu itu maupun waktu yang akan datang.

Menurut Sarwoto, berdasarkan segi-segi pengawasan tersebut dapat diperinci sebagai berikut :

- Segi bidang kerja yang diawasi maka pengawasan dibedakan bidang penjualan, produksi, pembiayaan, perbekalan, kualitas, anggaran belanja, pemasaran dan lain-lain,

- Segi pelaksanaannya atau petugasnya maka pengawasan dapat dibedakan pengawasan intern, ekstern, formil, informil dan sebagainya.
- Dilihat dari segi waktu pengawasan, adalah pengawasan preventif, represif dan sebagainya.
- Dilihat dari segi lainnya dapat disebut pengawasan umum, khusus, langsung, tak langsung, mendadak, teratur, terus menerus dan sebagainya.

Seperti halnya macam-macam pengawasan, cara pengawasan juga dibedakan menurut segi-segi yang ingin dicapai dalam proses pengawasan, juga waktu, sasaran dan sebagainya. Cara-cara pengawasan ini menurut Sarwoto dapat dipisahkan kedalam 2 bagian pokok yaitu:

1. Pengawasan langsung yaitu pengawasan yang dilakukan oleh manajer pada waktu kegiatan sedang berjalan. Lebih lanjut Sarwoto menjelaskan bahwa pengawasan langsung dapat dilakukan dalam bentuk:
 - a. Inspeksi langsung
 - b. Observasi di tempat
2. Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan yang dilakukan dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan. Lebih lanjut dijelaskannya bahwa laporan tersebut, dapat berbentuk tertulis dan laporan lisan.

Berdasarkan uraian tentang cara-cara pengawasan sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat dideskripsikan bahwa cara pengawasan pada dasarnya dilakukan oleh pimpinan yang dalam hal ini dilakukan oleh Kepala Satuan kepada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan dilaksanakan dengan cara langsung maupun tidak langsung.

Pengawasan sebagai salah satu fungsi management harus dijalankan oleh setiap manajer atau pimpinan dalam setiap organisasi akan dapat, berjalan secara efektif dan efisien apabila terdapat sistem pengawasan yang memenuhi syarat.

Syarat-syarat tersebut oleh Sarwoto dikemukakan sebagai berikut:

- a. disesuaikan dengan sifat dan kebutuhan organisasi
- b. terjaminnya adanya tindakan perbaikan
- c. harus bersifat fleksibel
- d. memperhatikan faktor-faktor dan rata organisasi dimana pengawasan itu dilaksanakan
- e. bersifat ekonomis dalam hubungannya dengan biaya
- f. memperhatikan prasarat sebelumnya yaitu
 - perencanaan yang jelas
 - pola atau tata organisasi yang jelas.

Selanjutnya dinyatakan pula bahwa disamping syarat-syarat diatas, juga disebutkan beberapa ciri pengawasan yang baik dimana salah satu diantaranya adalah pengawasan bersifat harus membimbing, agar supaya pelaksana meningkatkan kemampuannya untuk melaksanakan tugas yang telah ditentukan.

Pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan terhadap pegawai disamping harus memperhatikan kebutuhan organisasi juga harus memperhatikan tata kerja organisasi dan penghematan biaya. Oleh karena itu pengawasannya berfungsi sebagai sarana pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kemudian sebagaimana dijelaskan diatas pengawasan juga diarahkan sebagai upaya membimbing para staf pegawai agar mampu meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya dalam melaksanakan tugas, sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat berhasil.

2.1. Pengertian Kepala Satuan dan Satuan Polisi Pamong Praja

Berdasarkan Peraturan Bupati Trenggalek Nomor 63 Tahun 2014 pasal 1. menyatakan bahwa : **Kepala Satuan** yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Trenggalek yang selanjutnya disebut dengan Kepala Satuan. Sedangkan **Satuan Polisi Pamong Praja** yang selanjutnya disingkat dengan Satpol PP, adalah perangkat Pemerintah Daerah dibidang penegakan Peraturan Daerah, Peraturan

Bupati, penyelenggara ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.

Adapun Pimpinan atau Pemimpin dan Kepemimpinan merupakan suatu kesatuan kata yang tidak dapat dipisahkan secara struktural maupun fungsional. Oleh sebab itu kepemimpinan juga merupakan inti dari pada manajemen, karena kepemimpinan merupakan faktor atau motor penggerak dari pada semua sumber-sumber dan alat-alat, yang tersedia dalam suatu organisasi. Dengan demikian sukses tidaknya suatu instansi/organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan pada kemajuan pimpinan, untuk menggerakkan sumber-sumber dan alat-alat, sehingga penggunaannya dapat efisien dan efektif.

Sehubungan dengan hal tersebut, Danu Suganda mengatakan, bahwa:

“Jatuh bangunnya suatu organisasi, instansi dan lembaga akan ditentukan oleh peranan para pimpinan serta kemampuan mereka untuk memanfaatkan kekuatan yang ada pada mereka dengan memilih tekniknya yang cocok disesuaikan dengan keadaan lingkungan dan bawahan atau organisasi yang dipimpin.”

Selanjutnya mengenai definisi Kepemimpinan ada beberapa pengertian antara lain James M. Black memberikan definisi Kepemimpinan yang disadur oleh Bintoro dalam bukunya Pengantar Administrasi Pembangunan adalah “**Kepemimpinan** merupakan Kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerjasama dibawah pimpinannya, sebagai suatu team untuk mencapai tujuan atau melakukan tujuan tertentu”. Sedangkan Kepemimpinan menurut Onong Uchjana Effendi memberikan arti **Kepemimpinan** adalah Suatu Proses dimana seseorang pemimpin (*directs*), membimbing (*guides*), mempengaruhi (*influences*) dan mengontrol (*controls*) pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain”. Adapun fungsi kepemimpinan menurut Wofford, yang disadur oleh Prof. DR. Mar’at, adalah “Menentukan sasaran, pengorganisasian, memimpin dan mengontrol, sebagai fungsi dari pengelolaan manajemen”

2.2. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979, Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil disebutkan **Prestasi Kerja** adalah kerja yang dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya". Kemudian menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 8 Tahun 1974, Tentang Pokok-Pokok kepegawaian disebutkan bahwa **Sistem Prestasi kerja** adalah sistem kepegawaian dimanapengangkatan seorang untuk menduduki suatu jabatan atau untuk naik pangkat didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang dicapai oleh pegawai yang diangkat, kecakapan tersebut harus dibuktikan secara nyata, sistem prestasi kerja tidak memberikan penghargaan terhadap masa kerja" Sedangkan **prestasi kerja** menurut H. Nainggolan adalah: "Hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya"

Berdasarkan batasan dari para pakar sebagaimana tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa suatu tingkat kecakapan dari setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya pada umumnya prestasi kerja pegawai negeri sipil dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, kesungguhan, ketaatan dan melaksanakan tugas kewajibannya serta tugas pekerjaan dengan baik, efektif dan efisien. Jadi jelaslah maju mundurnya suatu organisasi sangat tergantung pada prestasi kerja dari para pegawainya, sedang pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja dan tidak berprestasi pada dasarnya adalah merupakan suatu penghalang atau penghambat, dan sangat merugikan bagi Instansi atau organisasi yang bersangkutan. Dan apabila pegawai yang merupakan penghambat atau kurang disiplin dan tidak berprestasi itu jumlahnya besar, maka Instansi organisasi tersebut akan mengalami kemerosotan dan bahkan lama kelamaan akan mengalami kehancuran.

Bertitik tolak dari pernyataan tersebut di atas, maka peranan pimpinan organisasi instansi yang dalam penelitian ini adalah Kepala Satuan bagi para pegawai di Sub Bagian Tata

Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Trenggalek adalah sangat penting, sehingga para pegawai dapat meningkatkan prestasi kerjanya dan sanggup berprestasi dengan melaksanakan disiplin kerja yang sebaik-baiknya, karena hal ini dapat diwujudkan keberhasilannya dalam bekerja sebagaimana yang dicita-citakan.

2.3. Pengertian Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja

Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dapat penulis uraikan yaitu: Pegawai Negeri Sipil yang bertugas memelihara dan menyelenggarakan ketertiban umum, ketentraman masyarakat, menegakkan Peraturan, Daerah dan Peraturan Bupati. Selanjutnya pengertian mengenai pegawai negeri sipil menurut Undang-Undang RI No. 8 Tahun 1974, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Republik Indonesia Bab 1, Pasal I berbunyi pegawai negeri sipil adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan, suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian pengertian tersebut dipertegas lagi oleh AE. Manihuruk yang mengemukakan sebagai berikut :

"Pegawai negeri sipil adalah unsur aparatur negara atau dengan perkataan lain pegawai negeri sipil adalah salah satu unsur aparatur negara diantara unsur aparatur lainnya, pegawai negeri sipil adalah abdi negara, hal ini mengandung pengertian bahwa pegawai negeri sipil harus selalu melaksanakan Tugas-tugas negara mendahulukan kepentingan negara diatas kepentingan segala-galanya. Pegawai negeri sipil adalah abdi negara dan masyarakat, hal ini mengandung pengertian bahwa segala tugas yang dilaksanakan Pegawai negeri sipil adalah untuk kepentingan rakyat".

Selanjutnya peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Trenggalek, sangat diharapkan dalam sebuah organisasi atau instansi, hal ini mengingat semakin meningkatnya kemampuan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dalam

melaksanakan tugas yang dibebankan, serta meningkatnya kemampuan Pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesanggupan Pegawai yang bersangkutan, maka tujuan organisasi tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh H. Nainggolan dalam bukunya Pembinaan Pegawai Negeri Sipil pada umumnya prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, kesanggupan Pegawai negeri sipil yang bersangkutan.” Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja merupakan suatu kondisi pegawai yang menunjukkan kualitas yang semakin tinggi atau semakin baik dari waktu-waktu yang telah berjalan. Peningkatan itu meliputi kecakapan, ketrampilan, pengalaman kerja dan kesungguhan didalam melaksanakan tugas.

Oleh karena itu untuk mengenal Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang berada di Sub Bagian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Trenggatak, akan diukur melalui Variabel Tergantung yang indikatornya kami pisahkan kedalam 2 kategori pokok yaitu:

- a. Kualitas pegawai yang meliputi kecakapan, ketrampilan dan semangat kerja pegawai.
- b. Kedisiplinan yang meliputi kedisiplinan dan ketaatan melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.4. Pengaruh Pengawasan Kepala Satuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa salah satu syarat pengawasan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien adalah terjaminnya tindakan perbaikan. Hal ini mengandung pengertian bahwa melalui pengawasan diharapkan terdapat adanya

peningkatan aktifitas pelayanan, aktifitas pencapaian tujuan dan semakin mengecilnya kesalahan-kesalahan yang terjadi.

Adapun untuk dapat mencapai hal itu, maka jelas bahwa pengawasan yang semakin efektif dan efisien akan mampu mempertinggi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai, karena disamping pengawasan merupakan sarana terjaminnya tindakan perbaikan, juga mengandung beberapa unsur lain yaitu sebagai usaha yang bersifat membimbing para pelaksana.

Melalui upaya pembimbingan dalam proses pengawasan tersebut, maka diperoleh adanya peningkatan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang telah ditentukan. Kemudian syarat lain disebutkan bahwa pengawasan yang efektif hendaknya memperhatikan faktor dan tata organisasi dimana pengawasan itu dilaksanakan. Hal ini mengandung pengertian bahwa pengawasan yang dilaksanakan disamping harus memperhatikan tujuan organisasi juga harus memperhatikan tujuan-tujuan para pegawai, agar para pegawai sebagai bagian dari organisasi dapat menyumbangkan kemampuan dan ketrampilannya dengan semaksimal mungkin.

Prestasi kerja sebagai kemampuan kecakapan dan ketrampilan serta semangat kerja pegawai, tentunya juga merupakan kondisi yang perlu dibina dan ditingkatkan sebagai bagian dari tujuan organisasi sekaligus pribadi para pegawai yang nantinya akan berpengaruh pula terhadap kesejahteraan pegawai itu sendiri. Oleh sebab itu kecakapan pegawai perlu ditingkatkan melalui latihan, rapat-rapat kerja dan sebagainya.

Sebagaimana dijelaskan di depan bahwa pengawasan hendaknya dilakukan secara luwes artinya dapat secara langsung, tidak langsung atau melalui pengamatan, melalui pelapor dan lain sebagainya. Selanjutnya keefektifitasnya pengawasan dapat pula meningkatkan kesungguhan pegawai didalam melaksanakan tugas/pekerjaan. Kesungguhan pegawai ini dapat dibuktikan secara nyata didalam menjalankan disiplin dan ketaatannya didalam menjalankan peraturan-peraturan dan

ketentuan yang berlaku. Kedisiplinan pegawai menurut Alfred R. Leterner mengatakan bahwa:

“Dalam bentuknya yang paling berguna, disiplin merupakan kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja sendiri dan menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerja dan tingkah laku”

Sedangkan menurut pendapat Alex Nitisasmito bahwa:

“Kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak”

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang meliputi ketaatan dan keputusan terhadap segala ketentuan-ketentuan yang

berlaku di dalam bidang tugasnya. Sehingga dengan demikian disiplin adalah merupakan bagian yang takterpisahkan dengan aktifitas pengawasan yaitu dalam rangka mendidik pegawai untuk mentaati dan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Jelaslah bahwa kedisiplinan menghendaki ditaatinya sebagian peraturan oleh pegawai dan tujuannya bukan pada hukum, tetapi pada tingkah laku yang sifatnya mendidik.

3. Metode Penelitian

Teknik penentuan sampel dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Teknik analisisnya dengan teknik Korelasi Product Moment dan teknik pengumpulandata dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

Tabel 1
Interprestasi Koefisien Korelasi Dua Kelompok Data

No	Koefisien Korelasi yang Diperoleh	Interprestasi
1.	Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Tinggi
2.	Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
3.	Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak Rendah
4.	Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
5.	Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Pengolahan data, 2016

3.1. Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung yang dilakukan oleh Kepala Satuan secara langsung kepada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang nantinya disingkat dengan Pegawai Satpol PP di obyek studi, akan diamati melalui beberapa data yang disajikan pada tabel yaitu :

- Data tentang frekuensi pengamatan terhadap aktivitas kerja Pegawai di obyek studi (tabel 5).
- Data tentang frekuensi pengamatan terhadap ketaatan jam kerja Pegawai di obyek studi (tabel 6).
- Data tentang frekuensi pengamatan terhadap kegiatan upacara bagi Pegawai di obyek studi (tabel 7).

- d. Data tentang frekuensi pengamatan terhadap kegiatan apel pagi bagi Pegawai di obyek studi (tabel 8).
- e. Data tentang frekuensi pengamatan terhadap pemakaian seragam dinas Pegawai di obyek studi (tabel 9).
- f. Data tentang frekuensi pengamatan kepada Pegawai dalam menjalankan tugas di obyek studi (tabel 10).

3.2. Pengawasan tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung sebagai salah satu aktivitas pengawasan yang dilakukan oleh

Kepala Satuan secara tidak langsung kepada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di obyek studi, dapat diamati melalui beberapa data yang akan disajikan dalam tabel yaitu :

- a. Data tentang frekuensi pengamatan tidak langsung melalui daftar hadir di obyek studi (tabel 11).
- b. Data tentang frekuensi permintaan laporan secara tertulis bagi pegawai di obyek studi (tabel 12).

Selanjutnya untuk penyajian datanya, dapat diikuti dalam tabel berikut ini :

Tabel 2
Daftar Variabel, Indikator, Data dan Skala Pengukuran

Variabel	Indikator	Data	Skala Pengukuran			
			Score 3	Score 2	Score 1	
Variabel Bebas (X) Pengawasan Kepala Satuan	• Pengawasan langsung	a. Frekuensi pengamatan terhadap aktifitas kerja pegawai	Sering dilakukan	Kadang-kadang	Tidak pernah	
		b. Frekuensi pengamatan terhadap ketaatan jam kerja bagi pegawai	Sering dilakukan	Kadang-kadang	Tidak pernah	
		c. Frekuensi pengamatan terhadap kegiatan upacara pada pegawai	Sering dilakukan	Kadang-kadang	Tidak pernah	
		d. Frekuensi pengamatan terhadap kegiatan apel pagi bagi pegawai	Sering dilakukan	Kadang-kadang	Tidak pernah	
		e. Frekuensi pengamatan terhadap pemakaian seragam dinas pegawai	Sering dilakukan	Kadang-kadang	Tidak pernah	
		f. Frekuensi pengamatan kepada pegawai dalam menjalankan tugas	Sering dilakukan	Kadang-kadang	Tidak pernah	
	• Pengawasan Tidak Langsung	a. Frekuensi pengamatan tidak langsung melalui daftar hadir	Sering diadakan	Kadang-kadang	Tidak pernah	
		b. Frekuensi permintaan laporan secara tertulis	Sering dilakukan	Kadang-kadang	Tidak pernah	
		1. Kualitas Pegawai	a. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu	Selalu tepat waktu	Kadang-kadang	Tidak pernah
			b. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan	Sesuai dengan standart	Kadang-kadang sesuai	Tidak sesuai
			c. Penguasaan terhadap bidang pekerjaan	Menguasai bidang pekerjaan	Kadang-kadang menguasai	Tidak menguasai
			d. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target	Sesuai dengan target	Kadang-kadang	Tidak sesuai
e. Kemampuan dalam mengatasi masalah	Mampu mengatasi masalah		Kurang mampu	Tidak mampu		
2. Kedisiplinan	a. Ketaatan dalam menepati jam kerja	Taat dalam menepati jam kerja	Pernah mengabaikan	Sering mengabaikan		
	b. Ketaatan dalam memakai seragam	Taat dalam memakai seragam	Pernah mengabaikan	Sering mengabaikan		
	c. Ketaatan dalam dalam mengikuti upacara	Taat dalam mengikuti upacara	Pernah mengabaikan	Sering mengabaikan		
	d. Ketaatan dalam mengikuti apel pagi	Taat dalam apel pagi	Pernah mengabaikan	Sering mengabaikan		
	e. Ketaatan dalam menjalankan perintah dari pimpinan	Taat dalam menjalankan perintah	Kadang-kadang mengabaikan	Sering mengabaikan		
	f. Ketaatan dalam melaksanakan peraturan	Taat dalam dalam melaksanakan peraturan	Pernah mengabaikan	Sering mengabaikan		

Tabel 3
Rekapitulasi Score Data Tentang Pengawasan Kepala Satuan
Secara Langsung Di Obyek Studi (X.1)

No	Responden	Score Data	TS	MS					
		X.1.a	X.1.b	X.1.c	X.1.d	X.1.e	X.1.f		
1.	Sukaryo,SE	3	3	3	3	3	2	17	2,83
2.	Herry Susanto, SE	3	3	3	3	3	2	17	2,83
3.	Wasito, SE	3	3	3	3	3	3	18	3,00
4.	Bambang Hermanu JU	2	3	3	3	3	3	17	2,83
5.	Heru Jatmiko	3	3	3	2	3	2	16	2,67
6.	Adi Suprpto	3	3	3	3	3	2	17	2,83
7.	Bambang Iswanto	2	3	3	3	3	2	16	2,67
8.	Nurkholis	3	3	3	3	3	3	18	3,00
9.	Sigid Wahyudi	3	3	3	3	3	3	18	3,00
10.	Joko Supriyono	3	3	3	3	3	3	18	3,00
11.	Suyanto	3	3	3	3	3	3	18	3,00
12.	Drs. Maulani	3	3	3	3	3	3	18	3,00
13.	Ahmad Fadoli	3	3	3	3	3	3	18	3,00
14.	Harminto	3	3	3	3	3	3	18	3,00
15.	Suparlan	3	3	3	3	3	3	18	3,00
16.	Budi Santosa	3	3	3	3	3	3	18	3,00
17.	Sudiby	3	3	3	3	3	3	18	3,00
18.	Miranto Bagas P	3	3	3	3	3	3	18	3,00
19.	Edi Wasito	3	3	3	3	3	3	18	3,00
20.	Joko Sanyoto	3	3	3	3	3	2	17	2,83
	N = 20	Total Score	58,4						
		Mean Score	2,92						

Sumber data : Pengolahan Data, 2016

Tabel 3
Rekapitulasi Score Data Tentang Kualitas Pegawai

No	Responden	Score Data					Total Score	Mean Score
		Y.1.a	Y.1.b	Y.1.c	Y.1.d	Y.1.e		
1.	Sukaryo,SE	3	3	3	3	3	15	3,00
2.	Herry Susanto, SE	3	3	3	3	3	15	3,00
3.	Wasito, SE	3	2	2	3	3	13	2,60
4.	Bambang Hermanu JU	2	3	2	3	3	13	2,60
5.	Heru Jatmiko	3	2	2	3	3	13	2,60
6.	Adi Suprpto	3	3	3	3	3	15	3,00
7.	Bambang Iswanto	3	2	2	3	3	13	2,60
8.	Nurkholis	3	3	3	3	3	15	3,00
9.	Sigid Wahyudi	3	3	3	3	3	15	3,00
10.	Joko Supriyono	3	3	3	3	3	15	3,00

No	Responden	Score Data					Total Score	Mean Score
		Y.1.a	Y.1.b	Y.1.c	Y.1.d	Y.1.e		
11.	Suyanto	3	3	3	3	3	15	3,00
12.	Drs. Maulani	3	3	3	3	3	15	3,00
13.	Ahmad Fadoli	2	2	2	3	3	12	2,40
14.	Harminto	2	2	2	3	3	12	2,40
15.	Suparlan	3	2	2	3	3	13	2,60
16.	Budi Santosa	2	2	2	3	3	12	2,40
17.	Sudiby	3	3	3	3	3	15	3,00
18.	Miranto Bagas P	3	3	3	3	3	15	3,00
19.	Edi Wasito	3	3	3	3	3	15	3,00
20.	Joko Sanyoto	3	3	3	3	3	15	3,00
N = 20		Total Score					56,2	
		Mean Score					2,81	

Sumber data : Hasil Pengolahan data, 2017

Tabel 4
Rekapitulasi Score Data Tentang Kedisiplinan Pegawai
Di Obyek Studi (Y.2)

No	Nama Responden	Score Data						Total Score	Mean Score
		Y.2.a	Y.2.b	Y.2.c	Y.2.d	Y.2.e	Y.2.f		
1.	Sukaryo,SE	3	3	3	3	3	3	18	3,00
2.	Herry Susanto, SE	3	3	3	3	3	3	18	3,00
3.	Wasito, SE	3	3	3	3	3	3	18	3,00
4.	Bambang Hermanu JU	3	3	3	3	3	3	18	3,00
5.	Heru Jatmiko	3	3	3	3	3	3	18	3,00
6.	Adi Suprpto	3	3	3	3	3	3	18	3,00
7.	Bambang Iswanto	3	3	3	3	3	3	18	3,00
8.	Nurkholis	3	3	3	3	3	3	18	3,00
9.	Sigid Wahyudi	3	3	3	3	3	3	18	3,00
10.	Joko Supriyono	3	3	3	3	3	3	18	3,00
11.	Suyanto	3	3	3	3	3	3	18	3,00
12.	Drs. Maulani	3	3	3	3	3	3	18	3,00
13.	Ahmad Fadoli	3	3	3	3	3	3	18	3,00
14.	Harminto	3	3	3	3	3	3	18	3,00
15.	Suparlan	3	3	3	3	3	3	18	3,00
16.	Budi Santosa	3	3	3	3	3	3	18	3,00
17.	Sudiby	3	3	3	3	3	3	18	3,00
18.	Miranto Bagas P	3	3	3	3	3	3	18	3,00
19.	Edi Wasito	3	3	3	3	3	3	18	3,00
20.	Joko Sanyoto	3	3	3	3	3	3	18	3,00
N = 20		Total Score						60	
		Mean Score						3,00	

Sumber data : Tabel No.18,19,20,21,22 dan 23

Tabel 5
Perhitungan Korelasi Antara Variabel Bebas (X) dengan
Variabel Tergantung (Y)

Nomor Resp.	X	x	x ²	Y	y	y ²	xy
1.	2,92	0,03	0,0009	3	0,09	0,0081	0,0027
2.	2,92	0,03	0,0009	3	0,09	0,0081	0,0027
3.	2,75	-0,14	0,0196	2,8	-0,11	0,0121	0,0154
4.	2,92	0,03	0,0009	2,8	-0,11	0,0121	-0,0033
5.	2,84	-0,05	0,0025	2,8	-0,11	0,0121	0,0055
6.	2,92	0,03	0,0009	3	0,09	0,0081	0,0027
7.	2,84	-0,05	0,0025	2,8	-0,11	0,0121	0,0055
8.	3,00	0,11	0,0121	3	0,09	0,0081	0,0099
9.	3,00	0,11	0,0121	3	0,09	0,0081	0,0099
10.	3,00	0,11	0,0121	3	0,09	0,0081	0,0099
11.	3,00	0,11	0,0121	3	0,09	0,0081	0,0099
12.	3,00	0,11	0,0121	3	0,09	0,0081	0,0099
13.	2,75	-0,14	0,0196	2,7	-0,21	0,0441	0,0294
14.	2,75	-0,14	0,0196	2,7	-0,21	0,0441	0,0294
15.	2,75	-0,14	0,0196	2,8	-0,11	0,0121	0,0154
16.	2,75	-0,14	0,0196	2,7	-0,21	0,0441	0,0294
17.	2,75	-0,14	0,0196	3	0,09	0,0081	-0,0126
18.	3,00	0,11	0,0121	3	0,09	0,0081	0,0099
19.	3,00	0,11	0,0121	3	0,09	0,0081	0,0099
20.	2,92	0,03	0,0009	3	0,09	0,0081	0,0027
N= 20	57,78 2,89	0	0,2118	58,1 2,91	0	0,2900	0,2101

Sumber data : Tabel No. 26 dan 29

Selanjutnya hasil perhitungan di atas, dimasukkan ke dalam rumus Product Moment menurut Pearson sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \\
 &= \frac{0,2101}{\sqrt{(0,2118)(0,2900)}} \\
 &= \frac{0,2101}{\sqrt{0,0614}} \\
 &= \frac{0,2101}{0,2478} \\
 &= 0,848
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi tersebut diatas menunjukkan $r_{xy} = 0,848$ maka dapat diketahui bahwa antara Variabel Bebas

(X) : Pengawasan Kepala Satuan terhadap Variabel Tergantung (Y) : Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sub Bagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Trenggalek ada. korelasi. Hal ini dikarenakan $r_{xy} = 0,848$ ini bila dikonsultasikan dengan r dalam tabel harga kritik dengan N = 20 untuk kepercayaan 95% = 0,444 adalah lebih tinggi atau di atas harga kritik, sehingga Hipotesa Nihil (H_0) yang menyatakan : Tidak ada Pengaruh antara Pengawasan Kepala Satuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sub Bagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Trenggalek **ditolak**. Sedangkan Hipotesa Kerja (H_1), yang menyatakan : Ada Pengaruh antara Pengawasan Kepala Satuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sub Bagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong

Praja Kabupaten Trenggalek, **diterima**.

Selanjutnya hasil perhitungan korelasi di atas dengan $r_{xy} = 0,848$ ini, bila dikonsultasikan dengan Daftar Koefisien Korelasi Product Moment, mempunyai korelasi tinggi. Hal ini karena $r_{xy} = 0,848$ ini dalam tabel koefisien korelasi Product Moment, berada antara 0,800 – 1.000 yang berarti termasuk dalam tingkat korelasi tinggi.

4. Kesimpulan

Sebagai langkah akhir dalam penulisan skripsi, disyaratkan untuk menyajikan bab khusus yang memuat kesimpulan dan saran-saran. Berdasarkan perhitungan korelasi di Bab III, antara Variabel Bebas (X) yaitu Pengawasan Kepala Satuan Terhadap Variabel Tergantung (Y) yaitu Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sub Bagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Trenggalek, diperoleh $r_{xy} = 0,848$ Sedangkan bila dikonsultasikan dengan Daftar Koefisien Korelasi Product Moment, lebih besar daripada harga kritik dari Pearson untuk $N = 20$ dengan taraf kepercayaan 95 % = 0,444 maka dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut di atas adalah Significant / terbukti. Sehingga Hipotesa Nihil (H_0) yang menyatakan bahwa : Tidak ada Pengaruh antara Pengawasan Kepala Satuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sub Bagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Trenggalek, **ditolak**. Sedangkan Hipotesa Kerja (H_1) yang menyatakan : Ada Pengaruh antara Pengawasan Kepala Satuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sub Bagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Trenggalek, **diterima**.

Selanjutnya dengan perolehan $r_{xy} = 0,848$ menurut ukuran Koefisien Product Moment berada antara 0,800 — 0,1000 berarti dalam tingkat korelasi tinggi. Dengan tingkat korelasi yang tinggi, maka dapat disimpulkan antara Pengawasan Kepala Satuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sub Bagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Trenggalek, adalah baik.

5. Saran – saran

- a. Pengawasan Kepala Satuan terhadap aktivitas kerja pegawai di tempat obyek studi sudah baik dan perlu dipertahankan, sehingga prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Sub Bagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Trenggalek, benar -benar selalu meningkat.
- b. Pengawasan secara langsung terhadap ketaatan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di tempat obyek studi juga perlu ditingkatkan.
- c. Permintaan laporan tertulis dari masing-masing pegawai di tempat obyek studi juga perlu dilakukan terus.
- d. Selain itu juga perlu ditingkatkan adanya penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan ketrampilan pekerjaan para pegawai di tempat obyek studi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonymous, 1974. Undang-Undang RI No. 8 Tahun 1974, Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian RI.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- Abdulrachman Arifin, 1969. Kerangka Pokok Menejemen Umum, Ikhtisar, Jakarta.
- Amidjojo Bitoro Tjokro, 1978. Pengantar Adminitrasi Pembangunan, LP3S, Jakarta.
- Alfred R. Lateiner With E. Levine. 1983. The Teknik Of Supervision. Diterjemahkan Oleh Imam Sudjono, Aksara Baru, Jakarta.
- Effendi Onong Uchjana, 1983. Human Relation And Public Relation Dalam Management, Alumni, Bandung
- Effendi Sofian, 1982. Unsur- Unsur Penelitian Ilmiah, LP3ES, Jakarta.

- Hadi Sutrisno, 1997. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Fak Psikologi UGM, Yogyakarta.
- Manihuruk AE, 1977. *Beberapa Masalah Dalam Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*.
- Majalah Administrator No. 9 Tahun ke V, FKK Unibraw, Malang.
- Koenjoroningrat, 1977. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Gramedia, Yogyakarta.
- Manulang, M. 1981. *Dasar-dasar Manajemen*. Ghalai Indonesia, Jakarta.
- Mar'at, 1985. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Ghalia Indonesia, Bandung.
- Moekijat, 1985. *Menejemen Kepegawaian*, Alumni Bandung.
- Moelyarto, Tjokrowinoto, 1981. *Tahap-Tahap Penelitian Sosial*. Penataran
- Metodelogi Penelitian Sosial, UGM, Yogyakarta.
- Nasir Muhammad, 1985. *Methodologi Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Naigolan H, 1982. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
- Nitisemito S. Alex, 1983. *Managemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Peraturan Bupati Trenggalek Nomor 63 Tahun 2014 *Tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tranggalek*.
- Sarwoto, 1977. *Dasar- Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian Sodang P, 1971. *Filsafat Administrasi Ilmiah*. Gunung Agung. Jakarta.
- Suganda Danu, 1985. *Kepemimpinan Dalam Administrasi*, Ghalia Indonesia, Bandung.
- Sukarno K, 1971. *Dasar- Dasar Manajemen*, Miswar, Jakarta.
- Suprpto J, 1982. *Methodologi Reserch Pemasaran*, Lembaga Penelitian Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Surachman W, /1985. *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung.
- Surachman W. /1988. *Dasar dan Teknik Rresearch Pengantar Metodologi*, Sinar Baru, Bandung.
- Vredenberg Yacub, 1984. *Methodo dan Teknik Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta.