

KORELASI HUBUNGAN ANTARA PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN

YULVIA CHRISDIANA¹, SYARKAWI²

Administrasi Negara, Universitas Pamulang^{1,2}

Email: dosen03228@unpam.ac.id¹

Abstract: *This study aims to determine the correlation between supervision and employee performance at the Fire and Rescue Sub-Department of the South Jakarta City Administration. The background to this study was the discovery of problems with employee performance. Lack of supervision results in employees performing their jobs less than optimally. Furthermore, effective supervision is also necessary to ensure employees perform their work in accordance with established procedures. The approach used in this study was an associative approach. This study employed a descriptive quantitative method. A sample of 103 was selected using the Slovin formula. Data were collected through a validated questionnaire and analyzed using the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, the t-test, and the Coefficient of Determination. Respondents in this study were employees of the Fire and Rescue Sub-Department of the South Jakarta City Administration, Kebayoran Lama Sector. The results showed a significant correlation between supervision and employee performance.*

Keywords: *Supervision; Employee Performance; Correlation.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi hubungan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai Pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Latar belakang penelitian ini adalah karena ditemukannya masalah-masalah pada kinerja pegawai. Kurangnya pemberian pengawasan menyebabkan pegawai melakukan pekerjaan dengan tidak maksimal. Selain itu, pengawasan yang efektif juga diperlukan untuk pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Pengambilan sampel sebanyak 103 sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah divalidasi dan dianalisis menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier, Uji t dan Koefisien Determinasi. Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan Sektor Kebayoran Lama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara pengawasan terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Kata Kunci: Pengawasan; Kinerja Pegawai; Korelasi

A. Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting karena merupakan penggerak utama dari semua kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan keeksistensinya akan dimulai dari kemampuan manajemen mengelola sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Diantara sumber daya yang dimiliki, sumber daya manusia menempati posisi yang strategis dalam menghadapi perubahan dan kemajuan teknologi serta tantangan globalisasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik dengan memanfaatkan dan memaksimalkan fungsi sumber daya manusia itu sendiri. Peningkatan kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana seorang pegawai memenuhi tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja dapat dilihat sebagai ukuran keberhasilan suatu pekerjaan atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan pegawai dalam aktivitas bekerja.

Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan adalah sebuah instansi di bidang pelayanan masyarakat yang keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya tergantung pada kinerja pegawai. Sesuai dengan Permendagri (Peraturan Menteri Dalam Negeri) Nomor 114 Tahun 2018 Tentang Standar Teknis Pelayanan Dasar Pada Standar Pelayanan Minimal Sub Urusan Kebakaran Daerah Kabupaten/Kota, kinerja pegawai di instansi ini sangat krusial dalam memberikan respon cepat dan efektif terhadap kebakaran dan situasi darurat lainnya. Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di Suku Dinas ini melibatkan tugas-tugas yang berisiko tinggi dan memerlukan keterampilan teknis yang tinggi serta pengambilan keputusan dalam situasi darurat yang seringkali berbahaya. Dengan tingkat risiko yang tinggi, semestinya Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan dapat memaksimalkan kinerja pegawainya untuk bisa mencapai tujuan organisasi.

Pegawai memerlukan dukungan dan bimbingan dari manajemen untuk mengatasi hambatan dan mencapai tujuan. Pembagian tugas dan beban kerja yang setara dibutuhkan pegawai untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang baik. Selain itu, pengukuran kinerja dalam organisasi juga harus jelas agar pegawai tidak kesulitan memenuhi harapan yang dibutuhkan organisasi.

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan pengawasan yang efektif oleh atasan. Pengawasan merupakan mekanisme untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan. Pengawasan yang efektif adalah alat manajerial yang memastikan bahwa prosedur keselamatan dan standar operasional diikuti dengan ketat. Selain itu, pengawasan juga memberikan umpan balik yang diperlukan untuk memperbaiki kinerja pegawai. Pengawasan yang ketat dapat memastikan bahwa tindakan yang diambil sesuai dengan protokol dan prosedur yang telah ditetapkan. Pengawasan menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai karena sebagai sarana *controlling* atau mengontrol kegiatan-kegiatan di dalam sebuah organisasi dengan melalui pengawasan ini pegawai dapat dinilai dengan baik sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja dan berdampak pada tercapainya kinerja pegawai secara maksimal. Dengan adanya pengawasan yang baik maka akan mengendalikan aktifitas organisasi agar tidak terjadi penyimpangan yang dapat merugikan organisasi. Selain itu, melalui pengawasan maka dapat diketahui apabila terjadi kekurangan dan kesalahan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pengawasan menjadi salah satu alat untuk melakukan evaluasi kinerja pegawai.

Proses evaluasi kinerja yang tidak terstruktur dan teratur, pengawasan menjadi kurang sistematis dan kurang efektif. Hal ini terlihat pegawai melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Berdasarkan temuan awal yang dilakukan pada objek yang diteliti melalui observasi, pimpinan belum melakukan pengawasan yang efektif yang dapat mengarah pada kurangnya akuntabilitas dan pengendalian, serta penurunan kualitas pelayanan dan dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan risiko kesalahan yang lebih tinggi. Pimpinan masih belum melakukan evaluasi secara rutin terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawainya. Kurangnya perbaikan penyimpangan yang dilakukan pegawai sehingga pegawai juga gagal untuk mengevaluasi risiko situasi kebakaran secara akurat sehingga menyebabkan terjadi banyak kerugian.

B. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan data berbentuk angka (*numeric*) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai yang berada di kantor Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan Sektor Kebayoran Lama sebanyak 138 orang pegawai. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Menurut Aloysius Rangga Aditya Nalendra, dkk (2021: 27-28), rumus Slovin adalah formula untuk menghitung jumlah sampel minimal jika perilaku populasi belum diketahui secara pasti. Besaran sampel penelitian dengan rumus Slovin ditentukan lewat tingkat kesalahan, dimana semakin besar tingkat kesalahan yang digunakan, maka semakin kecil jumlah sampel yang diambil. Berikut merupakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e : Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 5%

Dengan menggunakan rumus Slovin:

$n = N / (1 + N e^2) = 138 \text{ pegawai} / (1 + 138 \times 0,05^2) = 102,60$ (dibulatkan menjadi 103). Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 103 pegawai di kantor Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan Sektor Kebayoran Lama.

Data pada penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan uji regresi linear, uji t dan koefisien determinasi.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variable, yaitu variabel Pengawasan dan Variabel Kinerja Pegawai. Adapun indikator pengawasan adalah (Kartono dalam Jufrizen 2016):

- Menentukan ukuran pelaksanaan, artinya cara-cara untuk mengukur pelaksanaan seperti kontiniu atau beberapa syarat minimal melakukan pengawasan dalam suatu waktu seperti satu kali seminggu atau beberapa kali sebulan mungkin beberapa jam setiap hari.
- Memberikan Penilaian, artinya memberi nilai setiap pekerjaan yang diberikan kepada bawahan, apakah pekerjaannya baik atau tidak.
- Mengadakan Korektif. Tindakan koreksi ini dimaksudkan koreksi internal yaitu mengevaluasi berbagai metode pengawasan yang ada seperti standar yang terlalu tinggi, dan eksternal yaitu memberikan sanksi kepada bawahan.

Sedangkan indikator Kineja yang digunakan adalah menurut Hadari Nawawi dalam (Yulvia Chrisdiana, 2016:32) indikator kinerja adalah suatu alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- Pengetahuan. Terutama yang berkaitan dengan pekerjaan yang bertanggung jawab ditempat kerja. Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk membentuk tindakan seseorang. Pengetahuan diperlukan sebagai dukungan dalam menumbuhkan rasa percaya diri serta sikap dan perilaku seseorang, sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan merupakan fakta yang menunjang tindakan seseorang.

- b)Pengalaman Kerja. Pengalaman kerja adalah sejauh mana seseorang memperoleh pengetahuan dan keterampilan khusus untuk suatu pekerjaan, dan dapat diukur berdasarkan waktu bekerja serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.
- c)Kepribadian. Kepribadian adalah cara seseorang individu berperilaku dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian dapat berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, kejujuran, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

C.Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1.Analisis Deskriptif

a.Variabel Pengawasan

Item Pernyataan	N	Mean	TCR	Keterangan
Pemberian instruksi dan pemeriksaan setiap pekerjaan oleh pimpinan	103	3.98	79.6	Tinggi
Secara rutin pimpinan melakukan pemeriksaan pekerjaan	103	3.97	79.4	Tinggi
Pimpinan melakukan langkah perbaikan penyimpangan	103	4.13	82.5	Sangat Tinggi
Pimpinan memberikan tindakan tegas apabila ada yang melanggar aturan	103	4.12	82.3	Sangat Tinggi
Pemberian penilaian terhadap pekerjaan oleh pimpinan	103	4.07	81.3	Sangat Tinggi
Evaluasi rutin yang dilakukan oleh pimpinan	103	4.21	84.2	Sangat Tinggi
Rata-Rata Motivasi	103	4.08	81.55	Sangat Tinggi

Berdasarkan table di atas, dapat dilihat bahwa nilai capaian rata-rata variabel pengawasan dapat dikategorikan Sangat Tinggi dengan nilai TCR sebesar 81.55%. Jika melihat pada indikator terakhir “Evaluasi rutin yang dilakukan oleh pimpinan” indikator ini memiliki nilai TCR yang paling besar yaitu sebesar 84.2 berada pada kategori Sangat Tinggi. Hal ini berarti evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan sudah sesuai dan dilakukan secara rutin.

b.Variabel Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	N	Mean	TCR	Keterangan
Penguasaan bentuk pekerjaan	103	3.92	78.4	Tinggi
Kepercayaan diri untuk melakukan pekerjaan	103	3.75	74.9	Tinggi
Penyelesaian pekerjaan dengan baik dan terampil	103	4.46	89.1	Sangat Tinggi
Menyelesaikan pekerjaan dengan risiko kesalahan yang rendah	103	4.31	86.2	Sangat Tinggi
Mampu bekerjasama dengan rekan kerja yang lain	103	4.49	89.7	Sangat Tinggi
Memiliki motivasi yang tinggi	103	4.31	86.2	Sangat Tinggi
Merasa memiliki pekerjaan yang cocok	103	4.37	87.3	Sangat Tinggi
Rata-Rata Motivasi	103	4.23	84.5	Sangat Tinggi

Berdasarkan table di atas, dapat dilihat bahwa nilai capaian rata-rata variabel kinerja Pegawai dapat dikategorikan Sangat Tinggi dengan nilai TCR sebesar 84.5%. Angka tersebut menunjukkan bahwa di kantor Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan khususnya Sektor Kebayoran Lama memiliki pegawai dengan kinerja yang baik. Jika dilihat pada indikator “Penyelesaian pekerjaan dengan baik dan terampil” indikator ini memiliki nilai TCR berada pada kategori Sangat Tinggi dengan nilai TCR sebesar 89.1 Hal ini berarti pegawai Sektor Kebayoran Lama mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

2.Uji Asumsi Klasik

a.Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44272110
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.036
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan table di atas ditemukan bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05, artinya nilai residual penelitian ini sudah terdistribusi normal. Uji normalitas sebagai salah satu prasyarat untuk dilakukannya uji regresi telah terpenuhi.

b.Lienaritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pengawasan	Between Groups	(Combined)	521.258	14	37.233	5.616	.000
		Linearity	389.117	1	389.117	58.692	.000
		Deviation from Linearity	132.141	13	10.165	1.533	.121
	Within Groups		583.421	88	6.630		
	Total		1104.680	102			

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linieritas variabel Pengawasan sebesar 0,000, karena signifikansi linearity kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai memiliki regresi linier

c.Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.670 ^a	.449	.438	2.467	1.923

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat masalah autokorelasi.

d.Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.548	1.208		2.936	.004
Pengawasan	-.064	.046	-.154	-1.380	.171

a. Dependent Variable: RES2

Dari table di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat efek heteroskedastisitas didalam penelitian ini, karena variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05

3.Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.475	2.034		5.642	.000
Motivasi	.400	.095	.352	4.192	.000
Pengawasan	.396	.078	.429	5.101	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel hasil perhitungan tersebut didapatkan nilai t (hitung) variabel Motivasi 4,192 dan Sig. 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan hipotesis yang diajukan diterima dan menandakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, begitupun dengan variabel Pengawasan didapatkan nilai t (hitung) sebesar 5,101 dan Sig. 0,000 < 0,05, hal ini juga menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4.Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.438	2.467

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Motivasi

Berdasarkan tabel di atas, dari hasil pengujian menghasilkan nilai R sebesar 0,659a dan nilai R Square 0,449. Sementara nilai Adjusted R Square yang hasilnya sebesar 0,438. Hasil ini berarti kontribusi variabel Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 43,8%, sedangkan sisanya 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya nilai Adjusted R Square 0,438 atau 43,8% yang berarti kekuatan Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut berarti Motivasi dan Pengawasan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 43,8%. Dan nilai pengaruh

sebesar 43,8% hanya berlaku di tempat penelitian yaitu kantor Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan Sektor Kebayoran Lama dan tidak berlaku ditempat lain.

Pembahasan

1. Pengawasan Kerja

Setelah melakukan penelitian terhadap pengawasan kerja dan dilanjutkan dengan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja berada pada kategori Sangat Tinggi dengan nilai mean 4,08 dan persentasi sebesar 81,55%. Pengawasan kerja perlu dilakukan agar pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang berlaku pada suatu instansi tersebut. Pengawasan kerja biasanya dilakukan oleh pimpinan langsung atau menunjuk organisasi lain untuk melakukan pengawasan dari luar. Indikator pengukuran pengawasan ada tiga macam sebagaimana dikemukakan oleh Kartono (dalam Jufrizen, 2016) adalah sebagai berikut:

a. Menentukan Ukuran Pelaksanaan yaitu prasyarat minimal pimpinan melakukan pengawasan dalam kurun waktu tertentu

Dalam indikator Menentukan Ukuran Pelaksanaan terdiri dari dua item pernyataan yakni pernyataan pertama “Pemberian instruksi dan pemeriksaan setiap pekerjaan oleh pimpinan” dengan perolehan mean sebesar 3,98 dari 103 responden dengan persentasi 79,6% dikategorikan Tinggi. Pernyataan kedua “Secara rutin pimpinan melakukan pemeriksaan” dengan perolehan mean sebesar 3,97 dengan persentasi 79,4% dikategorikan Tinggi.

b. Memberikan Penilaian yaitu memberi nilai setiap pekerjaan yang diberikan, apakah pekerjaannya baik atau tidak

Dalam indikator ini terdapat dua item pernyataan yakni pernyataan pertama “Pimpinan memberikan tindakan tegas apabila ada yang melanggar aturan” memperoleh mean sebesar 4,12 dengan persentasi 82,3% dikategorikan Sangat Tinggi. Pernyataan kedua “Pemberian penilaian terhadap pekerjaan oleh pimpinan” memperoleh mean 4,07 dengan persentasi 81,3% dikategorikan Sangat Tinggi.

c. Mengadakan Korektif yaitu tindakan evaluasi

Dalam indikator ini juga terdapat dua item pernyataan yakni pernyataan pertama “Pimpinan melakukan langkah perbaikan penyimpangan” dengan perolehan mean sebesar 4,13 dari 103 responden dengan persentasi 82,5% dikategorikan Sangat Tinggi. Pernyataan kedua “Evaluasi rutin yang dilakukan oleh pimpinan” dengan perolehan mean sebesar 4,21 dari 103 responden dengan persentasi 84,2% dikategorikan Sangat Tinggi.

2. Kinerja Pegawai

Setelah dilakukan penelitian terhadap Kinerja Pegawai dan dilanjutkan dengan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai berada pada kategori Sangat Tinggi, dengan nilai mean yang diperoleh sebesar 4,23 dari 103 responden dengan persentasi 84,5%. Kinerja adalah hasil pencapaian seseorang dalam periode tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator pengukuran kinerja pegawai yang dikemukakan Hadari Nawawi (dalam Yulvia Chrisdiana, 2016:32) ada tiga, yaitu sebagai berikut:

a. Pengetahuan adalah pendukung dalam tindakan seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya

Dalam indikator ini ada dua item pernyataan yakni pernyataan pertama “Penguasaan bentuk pekerjaan” dengan perolehan mean sebesar 3,92 dari 103 responden dengan persentasi 78,4% dikategorikan Tinggi. Pernyataan kedua “Kepercayaan diri untuk melakukan pekerjaan” dengan perolehan mean sebesar 3,75 dengan persentasi 74,9% dikategorikan Tinggi.

b. Pengalaman Kerja yaitu pengukuran sejauh mana seseorang terampil dalam pekerjaannya

Dalam indikator ini terdapat dua item pernyataan yakni pernyataan pertama “Penyelesaian pekerjaan dengan baik dan terampil” memperoleh mean sebesar 4,46 dari 103

responden dengan persentasi 89,1% dikategorikan sangat Tinggi. Pernyataan kedua “Menyelesaikan pekerjaan dengan risiko kesalahan yang rendah” memperoleh mean sebesar 4,31 dengan persentasi 86,2% dikategorikan Sangat Tinggi.

c. Kepribadian yaitu cara seorang individu berperilaku dan berinteraksi dengan orang lain.

Dalam indikator ini terdapat tiga item pernyataan yakni pernyataan pertama “Mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang lain” dengan perolehan mean sebesar 4,49 dari 103 responden dengan persentasi 89,7% dikategorikan Sangat Tinggi. Pernyataan kedua “Memiliki motivasi yang tinggi” dengan perolehan mean sebesar 4,31 dengan persentasi 86,2% dikategorikan Sangat Tinggi. Dan, pernyataan ketiga “Merasa memiliki pekerjaan yang cocok” dengan perolehan mean sebesar 4,37 dengan persentasi 87,3% dikategorikan Sangat Tinggi.

3. Korelasi Hubungan Antara Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Setelah dilakukan penelitian terhadap korelasi hubungan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai dan dilanjutkan dengan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 5,101 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,659 dan mempunyai angka signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan Sektor Kebayoran Lama. Sesuai dengan kriteria pengujian jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_2 dan Y , demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_2 dan Y , didalam penelitian ini $t_{hitung} 5,101 > t_{tabel} 1,659$. Ini berarti terdapat pengaruh antara pengawasan dengan kinerja pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan Sektor Kebayoran Lama.

Pengawasan memiliki peran untuk menjamin bahwa tujuan instansi/organisasi dapat tercapai. Pengawasan juga merupakan proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk memastikan dan menjamin kegiatan instansi/organisasi yang akan dan telah terlaksana berjalan baik sesuai dengan standar, rencana, instruksi serta ketentuan yang telah ditetapkan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan sumber daya yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan instansi/organisasi. Dengan adanya pengawasan yang baik yang dilakukan oleh instansi akan berakibat juga pada peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Dauly (2017:218) pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi timbal balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Artinya dengan adanya pengawasan yang dilakukan akan menjamin kelancaran pelaksanaan sebuah pekerjaan yang akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawainya.

Dan juga penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Habib Damanik (2019) yang menyimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Korelasi Hubungan antara Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan, yaitu terdapat korelasi hubungan antara Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan sebesar 43,8, sehingga diharapkan pimpinan instansi dapat terus meningkatkan fungsi pengawasan agar pegawai dapat mempertahankan dan juga meningkatkan kinerjanya.

Daftar Pustaka

- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan*. Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Chrisdiana, Yulvia., Aldi Frinaldi & Erianjoni. (2016). *Pengaruh Budaya Kerja, Kinerja Pegawai dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Lokasi Wisata Museum Adityawarman Kota Padang*. Tesis. Sumatra Barat: Universitas Negeri Padang.
- Chairani, Aulia. *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No.2. (2022):1279-1293.
- Damanik, M. Habib Rinaldi. (2019) *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatra Utara*. Skripsi. Sumatra Utara: Universitas Muhammadiyah.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit CAPS (Center for academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT Socfin Indonesia*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 17(2), 181195.