

PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PENGAWASAN DAN IKLIM ORGANISASI DI DP3APM KOTA BANDUNG (STUDY PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT)

Ade Ipan Al Viqri¹, Umi Narimawati²
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia
Umiuarie@gmail.com¹, aalvqri22@gmail.com²

ABSTRACT

The purpose of this study is to prove the performance improvement determined by Organizational Oversight and Climate. In fact, there are still a lot of employees who are undisciplined when working because of the negligence of supervision and a fairly conducive organizational climate. This study uses the method of multiple regression analysis, descriptive and verivative. Descriptive analysis is used to determine Supervision, Organizational Climate and Performance, while the verivative analysis is used to determine the improvement in employee performance influenced by Supervision, improvement in employee performance is influenced by Organizational Climate. The results of this study show that Supervision, Organizational Climate, and Performance are in the Fairly Good category. Employee Performance Improvement is influenced positively by Supervision, Employee Performance Improvement is influenced positively by Organizational Climate. Compared with supervision variables, organizational climate variables have a more dominant influence. From these results, it appears that the variables examined are Good enough, but there are some indicators that have a poor score which causes good performance to be less than optimal because there are several indicators that must be improved which will have an impact on performance. As the boss does not immediately correct the errors that occur in the employee, then it is likely that errors will continue and the error will be even greater, also providing support from superiors to subordinates, facilities that support employees at work. This matter if observed can increase employee motivation in work, so as to produce optimal performance for the agency. Then, the employee must be able to divide the time in each job given. if this can be done, the agency will get optimal performance results.

Keywords: Supervision, Organizational Climate, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan peningkatan kinerja yang ditentukan oleh Pengawasan dan Iklim Organisasi. Pada kenyataannya yang terjadi di DP3APM masih banyak pegawai yang kurang disiplin saat bekerja karena lalainya pengawasan dan iklim organisasi yang cukup kondusif. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda, deskriptif dan verivikatif. Pada analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui Pengawasan, Iklim Organisasi dan Kinerja, sedangkan pada analisis verivikatif digunakan untuk mengetahui peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh Pengawasan, peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh Iklim Organisasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengawasan, Iklim Organisasi, Dan Kinerja berada pada kategori Cukup Baik. Peningkatan Kinerja Pegawai dipengaruhi secara Positif oleh Pengawasan, Peningkatan Kinerja Pegawai dipengaruhi secara Positif oleh Iklim Organisasi. Dibandingkan dengan variabel pengawasan, variabel iklim organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan. Dari hasil tersebut, terlihat variable yang di teliti sudah Cukup Baik, akan tetapi ada beberapa indikator yang memiliki skor yang Kurang baik yang menyebabkan kinerja yang sudah baik kurang maksimal akibat ada beberapa indikator yang harus ditingkatkan yang akan berimpact kepada kinerja. Seperti atasan tidak segera memperbaiki kesalahan yang terjadi pada pegawai, maka besar kemungkinan akan terjadi kesalahan yang terus berlanjut dan kesalahan tersebut akan semakin besar, juga pemberian dukungan dari atasan kepada bawahannya, fasilitas yang menunjang oegawai dalam bekerja. Hal hal tersebut jika diperhatikan dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal bagi instansi. Kemudian, pegawai harus bisa membagi waktu disetiap pekerjaan yang diberikan. jika hal tersebut dapat dilakukan, maka instansi akan mendapatkan hasil kinerja yang optimal.

Kata Kunci : Pengawasan, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pada saat ini Indonesia sedang berusaha untuk bangkit menjadi sebuah negara maju tidak lagi menjadi negara yang berkembang untuk dapat meningkatkan taraf hidup masyarakatnya. Pemerintah mengusahakan adanya peningkatan mutu Sumber Daya Manusia, yang dimana mempunyai peranan sangat penting dalam perusahaan maupun dalam instansi-instansi untuk menciptakan pekerjaan yang berkualitas.

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam suatu instansi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia juga merupakan modal utama dalam mencapai suatu keberhasilan, dengan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan atau instansi tersebut dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara maksimal. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga tujuan organisasi bisa terwujud. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu factor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping factor yang lain. (marihot tua effendi, 2002: 2) Oleh karena itu, instansi atau perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik.

Dengan memiliki sumber daya manusia yang handal dan potensial, tujuan organisasipun akan lebih mudah di capai sesuai dengan tujuan organisasi yang di harapkan. Salah cara menilai sumber daya itu handal dan potensial yaitu dengan cara melihat dari kinerja. Kinerja di artikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002:67). Maka, tinggi rendahnya kinerja pegawai akan sangat berpengaruh pada perusahaan atau instansi.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat (DP3APM). DP3APM merupakan dinas yang mengurus segala hal hal yang berkaitan dengan pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat. Secara konseptual Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai Visi dan Misi yaitu senantiasa bermuara kepada ketercapaian kesetaraan dan keadilan gender, Perlindungan Anak, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Lansia dan Pemberdayaan Masyarakat dalam kehidupan keluarga, masyarakat, berbangsa dan bernegara sesuai dengan Visi Pemerintah Kota Bandung Tahun 2005-2025 serta Visi Pemerintah Kota Bandung Tahun 2013-2018, maka ditetapkan Visi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat dalam rangka mendukung Visi Kota Bandung tersebut adalah : *“Terwujudnya Perlindungan dan Pemenuhan Hak Perempuan, Anak dan Lansia serta Pengembangan Pemberdayaan Masyarakat Menuju Bandung Unggul, Nyaman Dan Sejahtera Tahun 2018”*. Agar terwujudnya visi, misi dan tujuan, maka Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat (DP3APM) harus mempunyai kinerja yang baik. Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut. Factor tersebut diantaranya pengawasan dan iklim organisasi.

Pengawasan memiliki pengaruh dalam pencapaian kinerja pegawai. Pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diinginkan (Dale yang di kutip Winardi (2011:224)). Pengawasan perlu dilakukan oleh perusahaan karena Pengawasan merupakan

Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan (Sondang P. Siagian, 2014:213). Kinerja dapat ditingkatkan dengan baik jika pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan itu maksimal.(firdaus, 2013). Dengan demikian pengawasan sangat dibutuhkan di dalam suatu perusahaan. Karena dapat mencegah terjadinya suatu penyimpangan-penyimpangan yang tidak dibutuhkan dalam pekerjaan. Dengan begitu kinerja perusahaan tersebut akan mencapai tujuan sesuai yang di harapkan.

Kemudian iklim organisasi juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena Iklim organisasi salah satu serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan. (Gomes, 2010) Iklim tersebut mengitari dan mempengaruhi segala hal kerja dalam organisasi. Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang berlaku. Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Faktanya secara definitif yang disebut sebagai iklim organisasi itu selalu ada dalam perusahaan, dan keberadaannya tidak pernah berkurang sedikitpun. Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan, dan pemimpin adalah faktor paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi, sehingga berdampak terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan perusahaan. iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi

tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. (Martini dan Rostiana, 2003).

Yang terjadi pada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat. peneliti memperoleh informasi dari data Rekap Absen Staf Periode Januari S/D Desember 2017. menjelaskan bahwa ketepatan waktu datang ke tempat kerja masih sangat kurang. Karena sebagian pegawai, banyak yang terlambat saat masuk pada saat jam kerja. Kemudian ada beberapa pegawai yang masih tidak masuk kerja tanpa keterangan Dan juga masih adanya beberapa karyawan yang tidak absen pada saat pulang kantor. Hal ini mengindikasikan kinerja pegawai DP3APM masih kurang dari kuantitas dan kualitas yang diharapkan instansi tersebut.

Kemudian yang terjadi di DP3APM Pegawai yang cukup sering terlambat ketika jam kerja sudah dimulai. Kemudian atasan juga jarang mendata keterlambatan pegawai, ada pegawai yang kurang menyukai pekerjaan mereka saat ini, atasan yang kurang memperhatikan bawahan nya, kurangnya kuantitas pekerjaan yang kurang maksimal

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PENGAWASAN DAN IKLIM ORGANISASI DI DP3APM “**.

KAJIAN PUSTAKA

PENGAWASAN

menurut Handoko (2009 : 360 - 361) menjelaskan bahwa Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan - tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah

ditetapkan sebelumnya, menentukan dan pengukur penyimpangan - penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan – tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2009 : 90) indikator - indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan
2. Pengukuran kerja
3. Penilaian kinerja
4. Tindakan koreksi

IKLIM ORGANISASI

Menurut Kusnan dalam Darodjat (2015: 85) menyatakan bahwa Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja.

Indikator iklim organisasi menurut Kusnan dalam Darodjat (2015: 85) yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab
2. Identitas Individu dalam Organisasi
3. Kehangatan antar pegawai
4. Dukungan
5. Konflik

KINERJA

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Kerjasama
- 5) Inisiatif

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran intinya berusaha menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu pengawasan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

HIPOTESIS

Menurut Umi Narimawati (2007:73): “ Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan”.

SUB HIPOTESIS

1. Diduga Peningkatan Kinerja dipengaruhi oleh Pengawasan Pada pegawai DP3APM).
2. Diduga Peningkatan Kinerja dipengaruhi oleh Iklim Organisasi Pada pegawai DP3APM

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Menurut Sugiono (2009:38) Objek penelitian merupakan Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditari kesimpulannya.

Objek penelitian yang diuji dalam penelitian ini adalah Pengawasan, Iklim Organisasi sebagai variabel independen atau bebas, dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen atau terikat.

Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2011 : 2) pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan dat

a dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan.

Menurut Moh.Nazir (2014:43) pengertian dari metode deskriptif analisis adalah : “Metode analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Umi Narimawati (2010:29) adalah sebagai berikut: “Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

TEKNIK PENENTUAN DATA

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai DP3APM yang berjumlah 47 orang pegawai. Dan dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh karena semua anggota populasi yang sebanyak 47 orang dijadikan sample.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.599	3.472		.748	
	Pengawasan	.589	.143	.447	4.126	
	Iklim Organisasi	.521	.122	.462	4.272	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = 2,599 + 0,589X_1 + 0,521X_2$$

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya Konstanta adalah 2,599, Artinya jika pengawasan dan iklim organisasi bernilai nol (0) dan tidak

ada perubahan, maka kinerja pegawai Akan tetap bernilai 2,599.

Koefisien Regresi Variabel Pengawasan sebesar 0,589 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap penambahan Pengawasan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,589.

Koefisien Regresi Variabel Iklim Organisasi sebesar 0.521 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap penambahan Iklim Organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.521.

UJI ASUMSI KLASIK

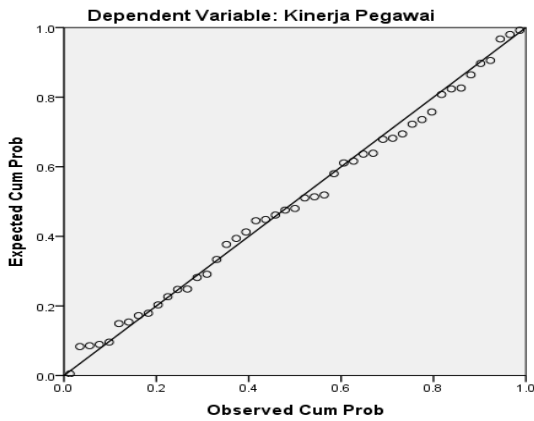
Menurut A.A Made Bintang Cahyaningrat (2016 : 04) Uji Asumsi Klasik ada tiga yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastitas digunakan dalam penelitian untuk mengetahui model regresi berdistribusi normal atau tidak dan apakah terdapat koreasi antar variabel bebas .

Uji Normalitas

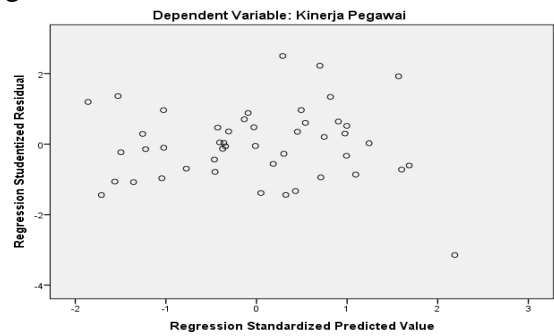
		Pengawasan	Iklim Organisasi	Kinerja Pegawai
N		47	47	47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.4580	25.5100	26.1642
	Std. Deviation	2.14188	2.51030	2.82594
Most Extreme Differences	Absolute	.159	.084	.083
	Positive	.159	.084	.083
	Negative	-.124	-.074	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		1.092	.577	.572
Asymp. Sig. (2-tailed)		.184	.893	.899

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa a nilai signifikansi yang diperoleh masing-masing variabel > 0,05 yang menunjukkan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal. Selanjutnya dengan menggunakan grafik *normal probability plot* didapatkan hasil sebagai berikut:



Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Berdasarkan grafik *normal probability plot*, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Multi Kolinearitas

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Regresi yang baik adalah regresi yang tidak mempunyai hubungan antara variabel bebasnya, dalam uji ini akan lebih menjelaskan hubungan antara variabel bebas (X1) dan (X2) apakah terdapat hubungan atau tidak.

Correlations

		Pengawasan	Kinerja Pegawai
Pengawasan	Pearson Correlation	1	.563 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.563 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengawasan	.936	1.068
	Iklm Organisasi	.936	1.068

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.563 berdasarkan kriteria (0.41 – `0.60), korelasi Pengawasan dengan Kinerja Pegawai memiliki tingkat korelasi sedang. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

dapat dilihat bahwa Pengawasan dan Iklm Organisasi menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolinieritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

Berdasarkan hasil output dari pengolahan diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.575 berdasarkan kriteria (0.41 – `0.60), korelasi Iklm Organisasi dengan Kinerja Pegawai memiliki tingkat korelasi sedang. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

Uji Heteroskedastisitas

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (r²)

Dari Gambar Scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.495	2.00742

a. Predictors: (Constant), Iklm Organisasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan table diatas hasil koefisien determinasi sebesar 0.517 atau

51.7% hasil tersebut merupakan besarnya kontribusi dari Pengawasan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja sedangkan sisanya sebesar 48.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini contohnya adalah motivasi , pengembangan diri dan lain sebagainya.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	2.599	3.472	.748	.458
	Pengawasan	.589	.143	.447	4.126
	Iklim Organisasi	.521	.122	.462	4.272

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh pengawasan (X_1) adalah sebesar 4,126. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=47-2-1= 44$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $\pm 2,015$. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 4,126, berada diluar nilai t-tabel (-2,015 dan 2,015). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial terdapat peningkatan kinerja melalui pengawasan pada pegawai DP3APM.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh iklim organisasi (X_2) adalah sebesar 4,272. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=47-2-1= 44$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $\pm 2,015$. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 4,272, berada diluar nilai t-tabel (-2,015 dan 2,015). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial terdapat peningkatan kinerja melalui iklim organisasi pada pegawai DP3APM.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pengawasan Dan Iklim Organisasi Di DP3APM Kota Bandung (Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat), maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan yang didalamnya diukur melalui 4 indikator, yaitu penetapan standar, Pengukuran Kerja, Penilaian Kinerja, Tindakan Koreksi. Indikator penilaian kinerja memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, hal ini membuktikan bahwa penilaian kinerja di DP3APM sudah dilakukan dengan baik. Sedangkan indikator tindakan koreksi memperoleh persentase skor terendah dengan kategori cukup baik, hal ini membuktikan bahwa tindakan koreksi yang dilakukan di DP3APM masih tergolong cukup. Iklim Organisasi yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu Tanggung Jawab, Identitas individu didalam organisasi, Kehangatan Antar Pegawai, Dukungan, Konflik. Indikator Kehangatan Antar pegawai memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori Baik. Artinya, kehangatan yang terjadi antar pegawai di DP3APM sejalan dengan baik. Sedangkan indikator dukungan memperoleh persentase skor terendah dengan berada pada kategori kurang baik, artinya dukungan yang membantu pegawai dalam bekerja di DP3APM tergolong kurang baik. Dari 5 indikator kinerja, yakni kualitas, kuantitas, tanggungjawab, kerja sama, dan inisiatif, indikator inisiatif memperoleh persentase skor tertinggi

yakni berada pada kategori baik. Artinya bahwa pegawai di DP3APM memiliki inisitif yang baik. Sedangkan indicator kuantitas memiliki persentase skor terendah yaitu berada pada kategori kurang baik, artinya kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai DP3APM masih kurang baik.

2. Secara parsial, Pengawasan berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja dan memiliki hubungan yang positif yang telah di buktikan dengan pengujian hipotesis, karena memiliki pengaruh cukup besar dalam Peningkatan Kinerja. Maka jika Pengawasan meningkat maka akan *berimpact* kepada Peningkatan Kinerja di DP3APM.
3. Secara parsial, Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja dan memiliki hubungan yang positif yang telah di buktikan dengan pengujian hipotesis, karena memiliki pengaruh paling besar dalam mempengaruhi Peningkatan Kinerja. Maka jika Iklim Organisasi meningkat maka akan berpengaruh kepada Peningkatan Kinerja di DP3APM.

SARAN

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang peningkatan kinerja melalui Pengawasan, dan Iklim Organisasi di DP3APM Kota Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh instansi yaitu:

1. Pengawasan yang dilakukan DP3APM sudah dilakukan dengan cukup baik. Namun ada yang harus ditingkatkan lagi oleh instansi yakni tindakan koreksi. Jika atasan tidak segera memperbaiki kesalahan yang terjadi pada pegawai, maka besar kemungkinan akan terjadi kesalahan yang terus berlanjut dan kesalahan tersebut akan semakin besar.

Iklim Organisasi pada DP3APM berjalan cukup kondusif. Namun adapun hal yang harus diperhatikan kembali yaitu dukungan yang

mendukung pegawai dalam bekerja. Seperti pemberian dukungan dari atasan kepada bawahannya, fasilitas yang menunjang pegawai dalam bekerja. Hal hal tersebut jika diperhatikan dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal bagi instansi.

Kinerja Di DP3APM berjalan dengan cukup optimal. Namun adapun yang harus ditingkatkan yaitu dari segi kuantitas pegawai dalam bekerja. Yakni pegawai harus bisa membagi waktu disetiap pekerjaan yang diberikan. jika hal tersebut dapat dilakukan, maka instansi akan mendapatkan hasil kinerja yang optimal.

2. Pengaruh antara Pengawasan terhadap Kinerja bisa dibilang cukup baik, pada kondisi ini pihak instansi harus bisa ditingkatkan agar lebih ketat dari sebelumnya agar dapat mengurangi tinggat kesalahan sehingga menghasilkan kinerja yang diharapkan.
3. Pengaruh antara iklim organisasi terhadap Kinerja bisa dibilang cukup baik, pada kondisi ini pihak instansi harus bisa membuat suasana dalam kantor supaya lebih kondusif sehingga dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan. Dibandingkan dengan variabel pengawasan, variabel iklim organisasi memiliki pengaruh yang lebih tinggi. Semakin kondusif iklim organisasi di DP3APM semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Meningkatkan iklim organisasi, bisa dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kekeluargaan dan sebagainya. Agar pegawai yang ada di dinas tersebut menjadi lebih nyaman untuk bekerja di dinas tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- A.A Made Bintang Cahyaningrat, Tedi Erviantono, Kadek Wiwin Dwi Wismayanti. 2016. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar*. Bali.
- Darodjat. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Gomes, c Faustino. 2010 *manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : andi offset
- Handoko, 2013, *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Handoko, Hani, *Manajemen*, EdisikeII, Cet XVIII, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2003.
- Martini, Y. & Rostiana. 2003. *Komitmen organisasi ditinjau dari iklim organisasi dan motivasi berprestasi*. Phronesis. Vol.5 No. 9. P.21-31.
- Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Grasindo.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Umi Narimawati. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Umi Narimawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Bandung: Genesis.
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta. PT. Rineka Cipta.