***ABSTRAK***

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung diperoleh bahwa kinerja pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari indikator : Kuantitas kerja yang masih rendah dan Sikap tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang. peneliti menyimpulkan ini disebabkan oleh : Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung kurang menentukan sistem kordinasi, pelaporan dan pemeriksaan kegiatan pegawai dan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung kurang menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan.

Metode yang digunakan adalah Metode penelitian Deskriptif analisis teknik pengumpulan data dan penelitian lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan angket yang disebarkan kepada responden sebanyak 63 orang pegawai dengan menggunakan skala likert.

Hambatan – hambatan yang dihadapi Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung yaitu, Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Kurang melakukan evaluasi secara terjadwal terhadap pencapaian target yang sudah direalisasikan dan Kepala Dinas kurang kordinasi dengan Sekertaris Dinas tentang pendelegasian tugas pengawasan.

Usaha – usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan – hambatan yaitu, Kepala Dinas lebih meningkatkan evaluasi terhadap hasil kerja pegawai secara terjadwal dan menentukan target pencapaian kinerja dengan jelas agar hasil kerja pegawai sesuai dengan target yang telah ditentukan dan membuat komitmen yang positif untuk kemajuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

Kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil hitung angket dengan SPSS (Statistical Product and Service Solutions), wawancara dan observasi menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang besar antara pengawasan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi, cukup mempengaruhi variabel kinerja pegawai, selain variabel pengawasan. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai teruji.

Saran-saran yang dapat peneliti kemukakan berupa saran praktis dengan lebih memperhatikan hal-hal yang harus dilakukan dan saran akademis dengan memperluas wawasan, ilmu pengetahuan dan mengembangkan data serta informasi mengenai pentingnya pengawasan terhadap kinerja pegawai untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan.

***ABSTRAK***

Dumasar kenging paniten panalungtik dina Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung ditampi yen kinerja pagawe kirang keneh, perkara ieu katinggal ti indikator : Kuantitas damel anu awon keneh sarta Daweung tanggal waler pagawe dina ngarengsekeun pagawean kirang keneh. panalungtik nyimpulkeun ieu jalaran ku : Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung kirang nangtukeun sistem kordinasi,pelaporan sarta pamariksaan kagiatan pagawe jeung Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung kirang nangtukeun pengukuran palaksanaan kagiatan.

Padika anu dipake nyaeta Padika panalungtikan Deskriptif analisis teknik pengumpulan data sarta panalungtikan lapang anu diwangun ti observasi, wawancara sarta angket anu disebarkeun ka responden saloba 63 jalmi pagawe kalawan ngagunakeun skala likert.

halangan-halangan nu dikarandapan ku panalungtik pangawasan kana kinerja Pagawe Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung nyaeta : Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung kurang ngalakonan evaluasi sacara ngajadwal kana kahontalna tujuan nu eungges dilaksanakeun sarta Kepala Dinas kurang kordinasi kalawan juru tulis Dinas kalakon ngadelegasikeun tugas pangawasan.

usaha-usaha nu dilakonan pikeun ngatasan halangan-halangan nyaeta, Kepala Dinas lewih ningkatkeun evaluasi kana hasil pagawean pagawe sacara kajadwal sarta nangtukeun target kahontalna kinerja kalawan jentre pikeun hasil gawe pagawe sasuai kalawan target nu ges ditangtukeun sarta nyieun komitmen nu positif jang kamajuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

kacinekan anu dicangking ku panalungtik nembrakeun dumasar kana hasil ngitung angket kalawan lampah spss ( statistical product and service solution), wawancara jeung observasi nembongkeun aya pangaruh anu kuat antara pangawasan kana kinerja pagawe. ari faktor sejenna anu teu kadefinisi, kawilang mangaruhan variabel kinerja pagawe, lian ti variabel pangawasan. ku kituna, hipotesis konseptual ngeunaan pangaruh pangawasan kana kinerja pegawe ges kauji.

saran anu dicangking ku panalungtik kumangrupa saran praktis nintenan hal anu dilakonan sarta saran akademis kalawam ngalegaan pangaweruh, wawas jeung ngamekarkeun data sarta informasi ngeunaan pentingna pangawasan kana kinerja pagawe pikeun kalancaran pagawean anu ditibankeun.

***ABSTRACT***

*Based on observations of researcher at Department of Labor Bandung Regency obtained that employee performance is still low, it's seen from the indicators: The quantity of work is still low and the lack of responsibility attitude of employees in completing the work. The researcher concluded that was caused by: the Head of Department of Labor Bandung Regency less determine the coordination system, reporting, and inspection activities of employees and the Head of the Department of Labor Bandung Regency less determine the measurement of activities implementation.*

*The method used is descriptive analytical research method, techniques of data collection, and field research consisted of observation, interviews and questionnaires were distributed to the respondents as many as 63 employees by using Likert scale.*

*The obstacle faced by supervision to the employee performance of Department of Labor Bandung Regency are, the Head of Department less conduct evaluations scheduled to achieving the targets has been realized and the lack of Head of Deaprtment on coordination with the Secretary of the Department about delegation of supervisory tasks.*

*Efforts to overcome the obstacles are: the Head of Department further improve the evaluation of the results of an employee working on a scheduled basis and determine the achievement of performance with clear targets so that the work of employees in accordance with the predetermined targets and make a positive commitment to the advancement of the Department of Labor Bandung Regency.*

*The conclusion that can be calculated based on the researcher pointed out a questionnaire with SPSS (Statistical Product and Service Solutions), interviews, and observations show that there is a great influence between monitoring to the employees performance. While other factors are undefined, enough variables affect the performance of employees, in addition to variable control. Thus, conceptual hypotheses about the influence of supervision on employee performance tested.*

*The suggestions can be put forward practical suggestions researcher with more attention to things that must be done and academic advice to broaden horizons, science, and develop data and information on the importance of monitoring the performance of employees for the smooth execution of the work and achievement of goals.*

**KATA PENGANTAR**

****

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. Atas ridho serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul **“PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BANDUNG“**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu tugas dan persyaratan dalam menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu (S1) program studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Pasundan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan yang disebabkan keterbatasan yang ada dalam diri penulis. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang sifatnya membangun sehingga penyajian karya ilmiah ini ke depan akan menjadi lebih baik lagi.

Tidak lupa pula dengan penuh ketulusan dan keikhlasan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan do’a, waktu, tenaga, pikiran, serta gagasan-gagasannya kepada penulis baik pada saat menyelesaikan tugas akhir ini maupun selama penulis menjadi mahasiswa terutama kepada:

1. Allah S.W.T atas rahmat dan karunia-nya.
2. Prof.DR. Eddy Jusuf Sp,. M.Si., M.Kom, selaku Rektor Universitas Pasundan Bandung.
3. Bapak M. Budiana, SIP, M.Si., selaku Dekan FISIP Universitas Pasundan Bandung.
4. Bapak Dr.Drs.Ikin Sodikin,M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
5. Bapak Drs.Rudi Martiawan M,Si selaku Sekertaris Jurusan Administrasi Negara Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
6. Ibu NR,Ruyani S.sos M.Si, selaku Dosen pembimbing , atas kesediaan, kebaikan, dan keikhlasannya dalam memberikan bimbingan, pengarahan, saran, serta nasehat yang berguna bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Prof. Dr. H. Kamal Alamsyah M.Si dan Dr. Yaya M.Abdul Azis, M.Si selaku dosen penguji
8. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Pasundan Bandung yang telah dengan sabar mendidik dan memberikan ilmu, bantuan, serta motivasinya kepada penulis selama penulis menempuh pendidikan di FISIP Universitas Pasundan.
9. Staff TU beserta karyawan Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Pasundan Bandung yang telah membantu penulis demi kelancaran dalam penyusunan skripsi ini.
10. Bapak Dr. Rukmana, M.Si selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
11. Ibu Nurani Marantika S.Sos, M.Si selaku Kepala Sub Bagian Umum Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
12. A dani dan Teteh Syifa Fitri Arbyanti selaku Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

Tidak lupa penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga dan secara khusus kepada :

* + - 1. Kedua Orang Tua Saya, Mamah dan Bapa atas semua yang telah diberikan baik do’a, kasih sayang, kesabaran, keikhlasan, dukungan, motivasi, nasihat-nasihat, serta bantuan moril maupun materil yang tidak dapat terhitung dan terbalaskan oleh penulis semenjak lahir sampai sekarang sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
      2. Seluruh Keluarga Saya, Baik dari keluarga bapa ataupun mamah.
      3. Keluarga Alm Ibu Itoh dan Alm Bapa Ukar.
      4. Teman-teman kelompok bimbingan Ibu Ruyani antara lain Ulfah Siti Hanifah, Astri Wulandari, Melpha Wulandari dan Iyan Muhamad Hamdan terima kasih atas kerjasama dan kekompakannya serta semangatnya.
      5. Teman-teman mahasiswa angkatan 2011 atas dorongan semangat, ilmu, saran,kerjasama, pengalaman dan motivasi, serta bantuan yang diberikan kepada penulis selama ini, persahabatan kita tidak dapat terlupakan dan tergantikan. Ingat karna Kami 2 angka yang sama berawal dan berakhir di tempat yang sama.
      6. Akang dan teteh kakak kelas dari angkatan 2008-2010 atas kebaikan, saran, ilmu, dorongan semangat, serta pengalaman yang telah diberikan.
      7. Adik-adik kelas angkatan 2012-2013, atas semangat dan bantuannya kepada penulis
      8. Sahabat kecil saya antara lain Wisnu Suntana, Agustian, Raka Rahmawan, Adi Cahyadi, Egi Lesmana, Ryan Febrianto, Luky, Iman dan Hendi.
      9. Sahabat SMA saya Moh.Rizki, Wildan, Asep.R, Aris, Diza, Miranda, Defia, Putri, Wina, Fauzi, Ryan, Eef ali, Rudi, Luppy dan Wildan Junus.
      10. Lina Yuliani yang telah memberikan semangat dan Do’a-nya dalam menyelesaikan skripsi ini.
      11. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan, dan semoga dijadikan sebagai amalan yang baik disisi Allah SWT, semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi siapa saja yang berkesempatan membacanya.

Bandung, Mei 2015

Penulis

Daftar Riwayat Hidup

DATA PRIBADI :

Nama : Rizki Gumelar

Tempat/Tanggal Lahir : Bandung, 28-Mei-1994

Agama : Islam

Jenis Kelamin : Laki-Laki

No Telepon : 085795444248

Alamat : Ciguriang Hilir Rt.01 Rw.03 No.25

Desa Cangkuang Wetan Kecamatan Dayeuhkolot

Kabupaten Bandung

DATA ORANGTUA :

Nama Ayah : Aban

Tempat/Tanggal Lahir : Bandung, 01-Januari-1951

Pekerjaan : Wiraswasta

Alamat : Ciguriang Hilir Rt.01 Rw.03 No.25

Desa Cangkuang Wetan Kecamatan Dayeuhkolot

Kabupaten Bandung

Nama Ibu : Arisah

Tempat/Tanggal Lahir : Bandung, 01-Januari-1958

Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

Alamat : Ciguriang Hilir Rt.01 Rw.03 No.25

Desa Cangkuang Wetan Kecamatan Dayeuhkolot

Kabupaten Bandung

No Telepon : 022-5228022

Riwayat Pendidikan Penulis :

* SDN 05 Cangkuang Wetan
* SMPN 2 Dayeuhkolot
* SMA Sandhy Putra

**DAFTAR ISI**

**ABSTRAK i**

**KATA PENGANTAR iv**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP viii**

**DAFTAR ISI ..x**

**DAFTAR TABEL .xiv**

**DAFTAR GAMBAR xvii**

**DAFTAR LAMPIRAN .xviii**

**BAB I PENDAHULUAN 1**

1.1 Latar Belakang Penelitian 1

1.2 Perumusan Masalah 6

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian 7

1. Tujuan Penelitian 7
2. Kegunaan Penelitian 8

1.4 Kerangka Berpikir 9

1.5 Hipotesis 12

1.6 Lokasi dan Lamanya Penelitian 14

1. Lokasi Penelitian 14
2. Lamanya Penelitian 14

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA 16**

2. Pengertian Organisasi, Administrasi, Administrasi Negara dan manajemen ...16

2.1 Pengertian Organisasi 16

2.2 Pengertian Administrasi 18

2.3 Pengertian Administrasi Negara 20

2.4 Manajemen 21

2.4.1 Pengertian Manajemen 21

2.4.2 Proses atau Fungsi Manajemen 22

2.5 Pengawasan 23

2.5.1 Pengertian Pengawasan 23

2.5.2 Maksud dan Tujuan Fungsi Pengawasan 24

2.5.3 Macam-Macam Pengawasan 24

2.5.4 Metode Pengawasan 27

2.5.5 Prinsip-Prinsip Pengawasan 29

2.5.6 Bentuk-Bentuk Pengawasan 29

2.5.7 Azas-Azas Pengawasan 30

2.5.8 Cara-Cara Pengawasan 31

2.5.9 Standar Pengawasan 31

2.5.10 Proses Dasar Pengawasan 32

2.5.11 Pentingnya Pengawasan 33

2.6 Kinerja Pegawai 34

2.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai 34

2.6.2 Konsep Kinerja 36

2.6.3 Pengukuran Kinerja Pegawai 36

2.6.4 Tingkatan Kinerja Pegawai 37

2.7 Hubungan Pengawasan dengan Kinerja Pegawai 38

**BAB III METODE PENELITIAN DAN OBYEK PENELITIAN 44**

1. Metode Penelitian, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis data 44
2. Metode Penelitian 44
3. Teknik Pengumpulan Data 44
4. Teknik Analisis Data 47
5. Uji Validitas 48
6. Uji Realibilitas 49
7. Analisis Data dan Uji Hipotesis 52
8. Definisi Operasional 56
9. Obyek Penelitian 60
10. Visi, Misi, Tujuan dan Tupoksi Disnaker Kab. Bandung 60
11. struktur Organisasi Dan Uraian Tugas Disnaker Kab.Bandung 63
12. Keadaan Pegawai Disnaker Kab. Bandung 97
13. Tujuan dan Sasaran Disnaker Kab.Bandung 99
14. Pengukuran Pencapaian Kinerja 2013 .102
15. Gambaran Umum Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai 106
16. Gambaran Umum Pengawasan .106
17. Gambaran Umum Kinerja Pegawai .107

**BAB IV PEMBAHASAN 109**

1. Analisis Kuantitatif Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kanupaten Bandung 109
2. Uji Validitas 109
3. Uji Reabilitas 116
4. Analisis Regresi 117
5. Uji Koefesian Determinasi .122
6. Analisis Kualitatif Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung 123
7. Analisis Kualitatif Pengawasan 123
8. Analisis Kualitatif Kinerja Pegawai 135
9. Analisis Faktor Lain Di Luar Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung .151
10. Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi Dalam Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung .152
11. Usaha-usaha yang Dilakukan untuk Mengatasi Hambatan-hambatan dalam Pelaksanaan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung .153

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 154**

1. Kesimpulan 154
2. Saran 157

**DAFTAR PUSTAKA 158**

**DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Responden 47

Tabel 3.2 Skor Jawaban Pernyataan 48

Tabel 3.3 Pedoman Interpretasi Reabilitas 52

Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi 54

Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel Bebas 58

Tabel 3.6 Operasional Variabel Terikat 59

Tabel 3.7 Data Kepegawaian Disnaker Kab Bandung 98

Tabel 3.8 Tujuan dan Sasaran Disnaker Kab. Bandung 99

Tabel 3.9 Pengukuran Pencapaian Kinerja Tahun 2013 102

Tabel 4.1 Daftar Skor Jawaban Variabel Bebas 110

Tabel 4.2 Tabulasi Korelasi Item Variabel Bebas 111

Tabel 4.3 Daftar Skor Jawaban Variabel Terikat 113

Tabel 4.4 Tabulasi Korelasi Item Variabel Terikat 114

Tabel 4.5 Uji Realibilitas Pengawasan 116

Tabel 4.6 Uji Realibilitas Kinerja Pegawai 116

Tabel 4.7 Realibilitas Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai 117

Tabel 4.8 Uji Koefisien Regresi 118

Tabel 4.9 Uji Model Anova 120

Tabel 4.10 Uji Model *Coefficients* 120

Tabel 4.11 Uji Koefesien Determinasi .122

Tabel 4.12 Jawaban Responden Indikator 1 Variabel Pengawasan 124

Tabel 4.13 Jawaban Responden Indikator 2 Variabel Pengawasan 125

Tabel 4.14 Jawaban Responden Indikator 3 Variabel Pengawasan 126

Tabel 4.15 Jawaban Responden Indikator 4 Variabel Pengawasan 127

Tabel 4.16 Jawaban Responden Indikator 5 Variabel Pengawasan 128

Tabel 4.17 Jawaban Responden Indikator 6 Variabel Pengawasan 129

Tabel 4.18 Jawaban Responden Indikator 7 Variabel Pengawasan 131

Tabel 4.19 Jawaban Responden Indikator 8 Variabel Pengawasan 132

Tabel 4.20 Jawaban Responden Indikator 9 Variabel Pengawasan 133

Tabel 4.21 Jawaban Responden Indikator 10 Variabel Pengawasan 134

Tabel 4.22 Jawaban Responden Indikator 1 Variabel Kinerja Pegawai 135

Tabel 4.23 Jawaban Responden Indikator 2 Variabel Kinerja Pegawai 136

Tabel 4.24 Jawaban Responden Indikator 3 Variabel Kinerja Pegawai 137

Tabel 4.25 Jawaban Responden Indikator 4 Variabel Kinerja Pegawai 138

Tabel 4.26 Jawaban Responden Indikator 5 Variabel Kinerja Pegawai 139

Tabel 4.27 Jawaban Responden Indikator 6 Variabel Kinerja Pegawai 141

Tabel 4.28 Jawaban Responden Indikator 7 Variabel Kinerja Pegawai 142

Tabel 4.29 Jawaban Responden Indikator 8 Variabel Kinerja Pegawai 143

Tabel 4.30 Jawaban Responden Indikator 9 Variabel Kinerja Pegawai 144

Tabel 4.31 Jawaban Responden Indikator 10 Variabel Kinerja Pegawai 145

Tabel 4.32 Jawaban Responden Indikator 11 Variabel Kinerja Pegawai 146

Tabel 4.33 Jawaban Responden Indikator 12 Variabel Kinerja Pegawai 147

Tabel 4.34 Jawaban Responden Indikator 13 Variabel Kinerja Pegawai 148

Tabel 4.35 Jawaban Responden Indikator 14 Variabel Kinerja Pegawai 149

Tabel 4.36 Jawaban Responden Indikator 15 Variabel Kinerja Pegawai 150

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 Paradigma Pengaruh 13

Gambar 1.1 Jadual Penelitian 15

Gambar 2 Model Pendekatan Sistem 40

Gambar 3 Bagan Struktur Organisasi 66

Gambar 4.1 Sikap Responden Terhadap Pengawasan 112

Gambar 4.2 Sikap Responden Terhadap Kinerja pegawai 115

Gambar 4.3 Paradigma Pengaruh 119

**DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1 SURAT PENGANTAR ANGKET

LAMPIRAN 2 PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

LAMPIRAN 3 DAFTAR PERTANYAAN ANGKET

LAMPIRAN 4 PEDOMAN OBSERVASI

LAMPIRAN 5 PEDOMAN WAWANCARA

LAMPIRAN 6 SURAT KESATUAN BANGSA

LAMPIRAN 7 SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN 8 TABULASI ANGKET