**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi merupakan kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam wadah kegiatan itu, setiap orang atau pegawai harus jelas tentang tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya masing-masing. Keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja didalamnya. Melalui organisasi manusia dapat mengkoordinasikan sejumlah tindakan-tindakan dan organisasi mampu menciptakan alat-alat sosial yang ampuh dan dapat diandalkan.

Organisasi itu sendiri merupakan suatu wadah yang didalamnya terdapat aktivitas orang-orang dalam bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditentukan bersama. Organisasi juga merupakan proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok harus melakukan pekerjaan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efektif dan efisien, sistematis, positif dan yang paling penting adalah adanya koordinasi dari usaha-usaha yang dilakukan tersebut. Masyarakat kita terdiri dari berbagai macam organisasi yang berbeda, misalnya : organisasi pemerintahan, agama, sosial, politik, industri, pendidikan dan sebagainya.

Organisasi memiliki tujuan yang mendasar karena organisasi pada dasarnya merupakan dasar kepentingan bersama. Namun dari setiap individu-individu mendatang bukan hanya untuk mencapai akan tetapi organisasi terbentuk karena adanya kesamaan sifat, kepribadian, sistem nilai dan keyakinan, artinya organisasi merupakan suatu tujuan etos kerja yang mempunyai ciri-ciri, kondisi, kepribadian, sistem nilai, keyakinan etos kerja dan masalah serta sifat khas organisasi tersebut.

Organisasi mampu menggabungkan sumber daya yang dimiliki dengan didukung sumber daya lain di luar organisasi, yakni dengan menjalin para pemimpin organisasi, kelompok kerja atau tenaga ahli, mesin dan bahan mentah jadi satu. Pada saat bersamaan, organisasi secara terus menerus mengkaji sejauh mana telah berfungsi serta berusaha menyesuaikan diri sebagaimana tujuan yang diharapkan agar tercapai secara optimal. Untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang pegawai atau meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai, pemimpin harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai. Pengawasan menjadi unsur yang terpenting dalam pembinaan individu di dalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau pegawai agar dapat bertindak sesuai apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku dalam organisasi.

Pengawasan merupakan suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, tujuan, atau kebijakan yang telah ditentukan. Pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan yang lainnya yang tidak sesua dengan tugas dan wewenang yang ditentukan. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan atau pegawainya akan membuat tingkat produktivitas kerjanya menurun dan akan berpengaruh langsung terhadap kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga proses keseluruhan kegiatan didalam organisasi akan terhambat. Oleh karena itu dibutuhkan suatu pengawasan yang efektif sehingga diharapkan mampu menghasilkan efek yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut.

Pemerintah daerah menurut UU No.32 Tahun 2004 adalah penyelengaraan urusan pemerintah oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas ekonomi dan tugas bantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945. Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) adalah suatu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang kepemudaan dan olahraga. Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung merupakan organisasi Pemerintah Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2009 pasal 17C yang memiliki tugas melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Daerah di bidang pemuda dan olahraga dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah agar pegawai baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang produktif, efektif dan efisien.

Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer atau pimpinan berusaha meningkatkan produktivitas kerja pegawai, agar organisasi dapat berkembang. Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan adalah kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Pengawasan ini dilakukan sebagai sautu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau tidak. Hal ini berarti bahwa pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi, sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar pekerjaan dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik pula. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik.

Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai menjadi sangat penting untuk dibahas. Hal ini dimaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya pengawasan maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Bidang Pembinaan dan Infrastruktur Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. Di Bidang Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung ini perlu ditingkatkan untuk memacu produktivitas kerja pegawai yang tinggi.

Tingkat produktivitas kerja dari pegawai Bidang Pembinaan dan Infrastruktur Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung secara keseluruhan tidaklah rendah atau sudah cukup baik akan tetapi masih belum dapat dikatakan bagus atau tinggi, hal tersebut dapat terlihat dari terdapat cukup banyak pegawai yang rela datang lebih pagi agar tidak terlambat dan pulang lebih akhir untuk menyelesaikan pekerjaan nya terlebih dahulu, meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa jumlah tersebut tidak lebih banyak dari pegawai yang sering datang terlambat dan pulang lebih cepat sebelum waktunya tanpa menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di Bidang Pembinaan dan Infrastruktur Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung, peneliti menemukan permasalahan tentang masih rendahnya tingkat produktivitas kerja pegawai. Hal ini terlihat dari indikator sebagai berikut :

1. Semangat Kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti selama melakukan penjajagan, peneliti mengamati bahwa pegawai Bidang Pembinaan dan Infrastruktur Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung masih ada pegawai yang kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya, hal ini terlihat masih adanya pegawai yang cenderung santai-santai, banyak mengobrol dan bahkan menunda pekerjaan ketika berada di tempat kerja hal tersebut terlihat ketika belum masuk pada jam istirahat kantor.

1. Mutu, merupakan kualitas kerja yang dihasilkan pegawai.

Pegawai Bidang Pembinaan dan Infrastruktur Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung masih bekerja dengan apa adanya tanpa mementingkan kualitasnya terlihat dari masih terdapatnya kesalahan dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang dikerjakan, salah satunya kurangnya ketelitian dan masih belum terlalu ingat dengan setiap detail dari pekerjaannya seperti masih salah dalam memasukkan data, kurang lengkapnya data yang dimasukkan dalam laporan pekerjaan.

Berdasarkan indikator diatas, peneliti juga mengidentifikasi bahwa masalah tersebut di duga disebabkan oleh rendahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, sebagai berikut :

1. Pengawasan harus berlangsung terus menerus, lemahnya pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawainya yang dimana pengawasan itu sendiri perlu dilakukan terus menerus bukan hanya sekali atau dua kali karena penyimpangan dapat terjadi kapan saja. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak berada diruangan ketika jam kantor dan malah berada di halaman kantor atau lobby kantor untuk mengobrol, hal tersebut diakibatkan dari pengawasan yang dilakukan tidak secara terus menerus sehingga membuat pegawai bisa berleha-leha ketika berada di kantor..
2. Pengawasan harus memberikan bimbingan dan pengarahan untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai tujuan, yang dilakukan oleh pimpinan dalam hal ini yaitu tindakan pimpinan untuk memberikan teguran dan pengarahan langsung terhadap kesalahan dan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan penyimpangan masih kurang akibatnya pegawai dapat dengan mudah untuk melakukan penyimpangan yang melanggar aturan organisasi.

Berdasarkan latar belakang penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut serta mencoba mencari bagaimana alternatif pemecahan masalah yang ada dengan judul : **“PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BIDANG PEMBINAAN DAN INFRASTRUKTUR OLAHRAGA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA BANDUNG”.**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai di Bidang Pembinaan dan Infrastruktur Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai di Bidang Pembinaan dan Infrastruktur Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung ?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai di Bidang Pembinaan dan Infrastruktur Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung ?
4. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai di Bidang Pembinaan dan Infrastruktur Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.
2. Memperoleh data dan Informasi mengenai faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai di Bidang Pembinaan dan Infrastruktur Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.
3. Menemukan data dan informasi mengenai usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai di Bidang Pembinaan dan Infrastruktur Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.
4. **Kegunaan Penelitian**
5. Kegunaan Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

1. Kegunaan Praktis.

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran agar menjadi bahan masukan koreksi terhadap permasalahan pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai di Bidang Pembinaan dan Infrastruktur Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.

1. **Kerangka Pemikiran**

Berkaitan dengan penelitian ini yang mempunyai judul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Bidang Pembinaan dan Infrastruktur Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung”** dalam mempermudah pemecahan masalah penelitian ini diperlukan dasar pemikira, tolak ukur atau landasan dari penelitian yang dilihat dari fakta-fakta, observasi ataupun telaah kepustakaan. Oleh karena itu peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan fokus dan lokus penelitian, sebagai dasar dan pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan dari lapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif.

Pengertian pengawasan yang dikemukakan **Terry** yang dikutip oleh **Manullang** dalam bukunya yang berjudul **Dasar-dasar Manajemen (2009 : 172)** mengemukakan bahwa pengawasan yaitu :

**“*Control is to determine what is accomplished avalue it, and apply corrective measure, if needed to insure result in keeping with the plan*. (pengawasan adalah untuk menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi atasannya, dan mengambil tindakan-tindakan kolektif bila diperlukan untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana)”.**

Sedangkan menurut **Handoko** dalam bukunya yang berjudul **Manajemen Edisi II (2015 : 357)** mengatakan bahwa : **“pengawasan dapat did2efinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”.**

Agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai maka menurut **Silalahi** dalam bukunya yang berjudul **Studi tentang Ilmu Administrasi (2011 : 178)** yaitu :

1. **Pengawasan harus berlangsung terus menerus bersamaan dengan pelaksanaan atas pekerjaan.**
2. **Pengawasan harus menemukan, menilai dan menganalisis data tentang pelaksanaan pekerjaan secara objektif.**
3. **Pengawasan bukan semata-mata untuk mencari kesalahan tetapi juga mencari atau menemukan kelemahan dalam pelaksanaan pekerjaan.**
4. **Pengawasan harus memberi bimbingan dan mengarahkan untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan dalam pencapaian tujuan.**
5. **Pengawasan tidak menghambat pelaksanaan pekerjaan tetapi harus menciptakan definisi (hasil guna).**
6. **Pengawasan harus fleksibel.**
7. **Pengawasan harus berorientasi pada rencana dan tujuan yang telah ditetapkan *(plan and objective oriented).***
8. **Pengawasan dilakukan terutama pada tempat-tempat strategis atau kegiatan-kegiatan yang sangat menentukan atau *control by exception*.**
9. **Pengawasan harus membawa dan mempermudah melakukan tindakan perbaikan *(corrective action).***

Dengan menggunakan prinsip-prinsip pengawasan, maka pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, artinya pengawasan tersebut di maksudkan untuk menjamin produktivitas kerja pegawai yang baik.

**Sutrisno** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2016 : 102)** menyatakan bahwa **: “Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja”.**

Dalam mengukur produktivitas kerja pegawai diperlukan suatu indikator, adapun **Sutrisno** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2016 : 104-105)** mengemukakan beberapa indikator, yaitu :

1. **Kemampuan**

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada mereka.

1. **Meningkatkan hasil yang dicapai**

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

1. **Semangat kerja**

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

1. **Pengembangan diri**

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi, sebab setiap kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

1. **Mutu**

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

1. **Efisiensi**

Perbandingan dengan apa yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Untuk memperjelas acuan ini, maka dapat dibuat model paradigma pemikiran mengenai Pengaruh Pengawasan terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Bidang Pembinaan dan Infrastruktur Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. Maka berdasarkan teori dan pendapat yang telah diuraikan diatas maka dapat digambarkan paradigma pemikiran sebagai berikut :

**Gambar 1.1**

|  |
| --- |
| Produktivitas kerja |
| Sutrisno (2016 : 104-105) |
| 1. Kemampuan. 2. Meningkatkan hasil yang dicapai. 3. Semangat kerja. 4. Pengembangan diri. 5. Mutu. 6. Efisiensi. |

**Paradigma Pengawasan dan Produktivitas Kerja Pegawai**

|  |
| --- |
| Pengawasan |
| Silalahi (2011 : 178) |
| 1. Pengawasan harus berlangsung terus menerus bersamaan dengan pelaksanaan atas pekerjaan. 2. Pengawasan harus menemukan, menilai dan menganalisis data tentang pelaksanaan pekerjaan secara efektif. 3. Pengawasan bukan semata-mata untuk mencari kesalahan tetapi juga mencari atau menemukan kelemahan dalam pelaksanaan pekerjaan. 4. Pengawasan harus memberi bimbingan dan mengarahkan untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan dalam pencapaian tujuan. 5. Pengawasan tidak menghambat pelaksanaan pekerjaan tetapi harus menciptakan definisi (hasil guna). 6. Pengawasan harus fleksibel. 7. Pengawasan harus berorientasi pada rencana dan tujuan yang telah ditetapkan (*plan and objective oriented*). 8. Pengawasan dilakukan terutama pada tempat-tempat strategis atau kegiatan-kegiatan yang sangat menentukan atau *control by exception*. 9. Pengawasan harus membawa dan mempermudah melakukan tindakan perbaikan (*corrective action*). |

1. **Hipotesis**

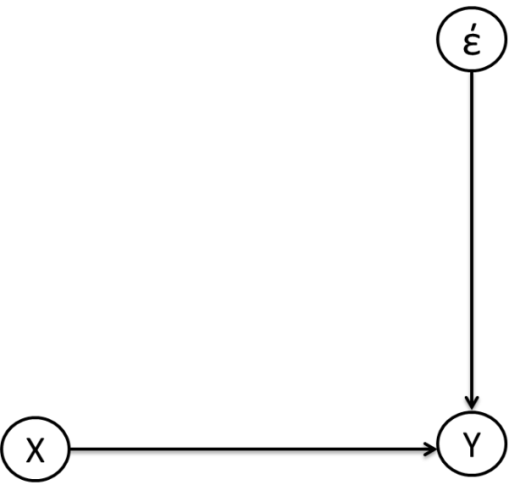
Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**“Adanya Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Bidang Pembinaan dan Infrastruktur Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.”**

Adapun hipotesis statistiknya sebagai berikut :

1. yaitu pengawasan : produktivitas kerja pegawai = 0 , pengawasan (X) produktivitas kerja pegawai (Y) . Artinya pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai tidak ada pengaruh yang signifikan.
2. yaitu pengawasan : produktivitas kerja pegawai ≠ 0 , pengawasan (X) produktivitas kerja (Y) . Artinya pengawasan terhadap produktivitas kerja Pegawai ada pengaruh yang signifikan.

Berikut ini uraian paradigma penelitiannya :



Keterangan :

X = Pengawasan

Y = Produktivitas kerja

έ = Variabel lain diluar variabel pengawasan yang tidak diukur yang mempengaruhi variabel produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional harus bisa diukur dan dipahami orang lain. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah:

1. Pengaruh adalah menunjukkan seberapa besar keterkaitan atau pengaruh antara pengawasan terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Bidang Pembinaan dan Infrastruktur Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.
2. Pengawasan (X) adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan dan kebijakaan yang ada pada Bidang Pembinaan dan Infrastruktur Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. Pengawasan yang baik yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai harus mengacu kepada langkah-langkah atau indikator pengawasan, yaitu pengawasan harus berlangsung terus menerus bersamaan dengan pelaksanaan atas pekerjaan, pengawasan harus menemukan, menilai dan menganalisis data tentang pelaksanaan pekerjaan secara objektif, pengawasan bukan semata-mata untuk mencari kesalahan tetapi juga mencari atau menemukan kelemahan dalam melaksanakan pekerjaan, pengawasan harus memberi bimbingan dan mengarahkan untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan dalam mencapai tujuan, pengawasan tidak menghambat pelaksanaan pekerjaan tetapi harus menciptakan definisi (hasil guna), pengawasan harus fleksibel, pengawasan harus berorientasi pada rencana dan tujuan yang telah ditetapkan (*plan and objective oriented*), pengawasan dilakukan terutama pada tempat-tempat strategis atau kegiatan-kegiatan yang sangat menentukan *control by exception*, pengawasan harus membawa dan mempermudah melakukan tindakan perbaikan (*corrective action*).
3. Produktivitas kerja (Y) adalah produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar – besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.
4. **Lokasi dan Jadwal Penelitian**
5. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung yang beralamat di Jalan Tamansari No. 76 Kota Bandung, Jawa Barat Telp : 022-2501316 Website: dispora.bandung.go.id

* 1. **Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian yaitu pelaksanaan penjajagan pada tanggal 7 februari sampai dengan 2 maret 2018.

**JADWAL KEGIATAN PENELITIAN**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Kegiatan | Tahun | 2018 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bulan | Januari | | | | Februari | | | | Maret | | | | April | | | | Mei | | | | Juni | | | |
| Minggu | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | TAHAP PERSIAPAN | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Penelitian Kepustakaan | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Perijinan | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. Penjajagan | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | d. Pengajuan Judul | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | e. Pembuatan Proposal | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | f. Seminar Proposal | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | g. Perbaikan Proposal | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | TAHAP PENELITIAN | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Observasi | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Wawancara | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. Penyebaran Angket | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | d. Penarikan Angket | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | TAHAP PENYUSUNAN | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Pengolahan Data | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Analisis Data | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. Pembuatan Laporan | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | TAHAP PENGUJIAN | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Pengolahan Laporan | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Perbaikan Laporan | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. Sidang UP | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |