

**PENGARUH PENGAWASAN LURAH TERHADAP KINERJA STAFF DALAM PENGELOLAAN PROGRAM PEREKAMAN E-KTP DI KELURAHAN MARGAJAYA KECAMATAN BOGOR BARAT KOTA BOGOR**

**EFFECT OF PERFORMANCE MONITORING HEADMAN OF THE RECORDING PROGRAM MANAGEMENT STAFF IN THE E-ID CARD IN THE VILLAGE MARGAJAYA DISTRICT OF WEST BOGOR BOGOR**

**Ilham Solihin<sup>1</sup>, Nandang S. Zenju<sup>2</sup>, Denny Hernawan<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Djuanda, Jl. Tol Ciawi No. 1 Kotak Pos 35 Bogor 16770

<sup>2</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Djuanda, Jl. Tol Ciawi No. 1 Kotak Pos 35 Bogor 16770

<sup>3</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Djuanda, Jl. Tol Ciawi No. 1 Kotak Pos 35 Bogor 16770

<sup>a</sup>Korespondensi: Feranny Juliefte

(Diterima oleh Dewan Redaksi: 01-08-2015)

(Dipublikasikan oleh Dewan Redaksi: 01-10-2015 )

**ABSTRACT**

The purpose of this study is; 1) To determine the performance of the implementation of the e-ID card recording program in the Village of Margajaya District of West Bogor; 2) To determine the supervision by the headman of the village staff performance the Village of Margajaya District of West Bogor; 3) To determine the effect on the performance of staff supervision headman in e-KTP Recording Program in the Village of Margajaya District of West Bogor.

The method used in this research is descriptive method of analysis, which is the method of analysis is descriptive research that aims to explain certain social phenomena. The population in this study were all employees of the Village Margajaya District of West Bogor as many as 15 people. In this study, the sampling technique used was simple random technique. The number of samples in this study amounted to 14 employees at the Village Margajaya District of West Bogor. Analysis of the data against two variables in this study is the Product Moment Correlation Coefficient.

The results showed that the analysis of surveillance headman, obtained an average value of 3.86 which, according to the criteria of interpretation of the figures were high criteria. While the analysis of the performance of pegawai, obtained an average value of 3.92 which, according to the criteria of interpretation of the figures were high criteria. There headman influence on the performance of staff supervision in the management of e-ID card recording programs in Sub Margajaya District of West Bogor based on the analysis turned out to be very significant where the result is greater than  $t_{count} > t_{table}$  (5.599 > 2.178).

**Keywords:** performance, monitoring headman, e-ID Card

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah; 1) Untuk mengetahui kinerja pelaksanaan Program Perekaman e-KTP di Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat; 2) Untuk mengetahui pengawasan oleh Lurah terhadap kinerja staff Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat; 3) Untuk mengetahui pengaruh

pengawasan lurah terhadap kinerja staff dalam Program Perekaman e-KTP di Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat.

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, yang dimaksud dengan metode deskriptif analisis adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena sosial tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor sebanyak sebanyak 15 orang. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah teknik acak sederhana. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 14 orang pegawai pada Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor. Analisis data terhadap dua variabel dalam penelitian ini adalah Koefisien Korelasi Product Moment.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis terhadap pengawasan lurah, diperoleh rata-rata nilai sebesar 3,86 yang menurut kriteria penafsiran angka tersebut menempati kriteria tinggi. Sedangkan analisis terhadap kinerja pegawai, diperoleh rata-rata nilai sebesar 3,92 yang menurut kriteria penafsiran angka tersebut menempati kriteria tinggi. Terdapat pengaruh pengawasan lurah terhadap kinerja staff dalam pengelolaan program perekaman e-KTP di Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor berdasarkan hasil analisis ternyata sangat signifikan dimana hasil  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,599 > 2,178$ ).

**Kata kunci:** kinerja, pengawasan lurah, e-KTP

---

Ilham Solihin, 2015, Pengaruh Pengawasan Lurah terhadap Kinerja Staff dalam Pengelolaan Program Perekaman e-KTP di Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor. *Jurnal Governansi*.

---

## PENDAHULUAN

Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten di bawah kecamatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada camat. Kelurahan mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Camat serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya sesuai ketentuan perundangan yang berlaku. Hubungan kerja kecamatan dengan kelurahan bersifat hierarki. Pembentukan kelurahan ditujukan untuk meningkatkan kemampuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan secara berdayaguna, berhasil guna dan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan tingkat perkembangan dan kemajuan pembangunan.

Kalau pengertian desa merujuk pada suatu wilayah di pedalaman/luar kota, maka pengertian kelurahan lebih pada wilayah perkotaan. Dalam UU No. 34 Tahun 1999 tentang Pemerintah Propinsi Daerah Ibukota Negara Republik Indonesia, Bab V, pasal 24 dan pasal 27 disebutkan bahwa pemerintah kelurahan terdiri dari Pemerintahan Kelurahan dan Dewan Kelurahan. Pemerintahan Kelurahan dipimpin oleh seorang lurah yang berstatus pegawai negeri sebagai eksekutif pemerintahan. Dalam tugas sehari-harinya, lurah dibantu perangkat kelurahan yang juga berstatus pegawai negeri. Lurah diangkat oleh pemerintah daerah yang dalam hal ini Gubernur. Kedudukan lurah cukup kuat. Ia tak bertanggung-jawab kepada Dewan Kelurahan, tapi kepada atasannya, yaitu camat, bupati/walikota dan gubernur. Sementara itu, Dewan Kelurahan merupakan badan legislatif. Keanggotaannya adalah wakil-wakil

masyarakat yang berada di tiap rukun warga.

Dalam rangka membangun kualitas kinerja pemerintahan yang efektif dan efisien, diperlukan waktu untuk memikirkan bagaimana mencapai kesatuan kerjasama sehingga mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat. Untuk itu, diperlukan otonomi serta kebebasan dalam mengambil keputusan mengalokasikan sumber daya, membuat pedoman pelayanan, anggaran, tujuan, serta target kinerja yang jelas dan terukur. Kelurahan sebagai organisasi pemerintahan yang paling dekat dan berhubungan langsung dengan masyarakat merupakan ujung tombak keberhasilan pembangunan kota khususnya otonomi daerah, dimana kelurahan akan terlibat langsung dalam perencanaan dan pengembalian pembangunan serta pelayanan. Dikatakan sebagai ujung tombak karena kelurahan berhadapan langsung dengan masyarakat, oleh karena itu kelurahan harus mampu menjadi tempat bagi masyarakat untuk diselesaikan atau meneruskan aspirasi dan keinginan tersebut kepada pihak yang berkompeten untuk ditindaklanjuti. Di samping itu peran kelurahan di atas menjembatani program-program pemerintah untuk disosialisasikan kepada masyarakat sehingga dapat dipahami dan didukung oleh masyarakat. Adapun yang berpengaruh dengan permasalahan tersebut adalah dalam hal pemberian kesempatan meningkatkan kemampuan dan pemberian wewenang secara proporsional sehingga dapat menentukan baik-buruknya kinerja pemerintah kelurahan. Karena itu, kinerja aparat membutuhkan kemampuan dan motivasi baik dalam pencapaian hasil pelaksanaan tugas maupun dalam usaha

pemberian layanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Pada era reformasi sekarang ini, kinerja pemerintah mendapat sorotan tajam dari masyarakat. Dengan adanya kebebasan dalam menyampaikan pendapat (aspirasinya), banyak ditemukan kritikan yang pedas terhadap kinerja pemerintah, baik itu secara langsung (melalui forum resmi atau bahkan demonstrasi) maupun secara tidak langsung (melalui tulisan atau surat pembaca pada media massa). Kritikan tersebut tanpa terkecuali mulai dari pemerintah pusat sampai ke pemerintahan terendah yaitu pemerintah kelurahan. Dari pengamatan selama ini, pelayanan yang diberikan pemerintah kelurahan Margajaya di Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor terlihat masih adanya keluhan yang disampaikan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini terlihat dari masih rendahnya produktivitas kerja dan disiplin dari pegawai tersebut, serta masih kurangnya sarana kerja yang memadai. Pelayanan yang berkualitas seringkali mengalami kesulitan untuk dapat dicapai karena aparat tidak selalu memahami bagaimana cara memberikan pelayanan yang baik, hal ini terjadi disebabkan oleh masih rendahnya kemampuan profesional staff kelurahan dilihat dari latar belakang pendidikan dan etos kerja staff kelurahan serta kewenangan yang dimiliki oleh staff yang bersangkutan. Semakin kritis masyarakat terhadap tuntutan kualitas layanan menunjukkan karakter masyarakat kita dewasa ini yang telah memiliki sikap mandiri, terbuka dan mampu berdemokrasi.

Sejalan dengan hal tersebut, dibutuhkan peningkatan pengawasan, baik itu yang menyangkut dengan kinerja

pegawai maupun hal lainnya yang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, dapat diselesaikan sebaik mungkin. Sikap dasar pegawai terhadap diri sendiri, kompetensi, beban pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai kemungkinan peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi perlu mendapat perhatian. Pentingnya peranan camat sebagai pemimpin dengan kondisi saat ini akan sangat mempengaruhi hasil kerja pegawai dan organisasi dalam mewujudkan misi, visi dan tupoksi serta tujuan Kecamatan Bogor Barat itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merumuskan judul skripsi adalah sebagai berikut, "**Pengaruh Pengawasan Lurah Terhadap Kinerja Staf Dalam Program Program Perekaman E-KTP Di Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor**".

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut;

1. Bagaimana kinerja pelaksanaan Program Perekaman e-KTP di Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat?
2. Bagaimana pengawasan oleh Lurah terhadap kinerja staff Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan lurah terhadap kinerja staff dalam Program Perekaman e-KTP di Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat?

Pengawasan merupakan salah satu unsur yang sangat berpengaruh dalam pelaksanaan manajemen. Ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli manajemen, seperti menurut Nawawi. (1998) yang mendefinisikan pengawasan sebagai suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana,

perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Pengertian pengawasan menurut M. Manulang. (2001) adalah sebagai berikut, “pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan dan mengoreksinya jika perlu dengan rencana yang telah ditentukan.”

Definisi pengawasan yang dikemukakan oleh Robert J. Mockler (dalam T. Hani Handoko, 2009) berikut ini telah memperjelas unsur-unsur esensial proses pengawasan :

Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan 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 perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Schermerhorn dalam Sule dan Saefullah (2005), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut. Definisi ini tidak hanya terpaku pada apa yang direncanakan, tetapi mencakup dan melingkupi tujuan organisasi. Hal tersebut akan mempengaruhi sikap, cara, sistem, dan ruang lingkup pengawasan yang akan dilakukan oleh seorang manajer.

Pengawasan pada hakekatnya merupakan tindakan membandingkan

antara hasil dalam kenyataan (*dassein*) dengan hasil yang diinginkan (*das sollen*). Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan suatu sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Tjokroamijoyo dan Mustopadidjaja (1997) bahwa tujuan pengawasan adalah sebagai berikut :

- a Mengusahakan agar pelaksanaan rencana berjalan sesuai dengan rencananya.
- b Apabila terdapat penyimpangan maka perlu diketahui seberapa jauh penyimpangan tersebut dan apa sebabnya.
- c Dilakukan tindakan korektif terhadap adanya penyimpangan.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, Soekarno (1996) mengemukakan tujuan pengawasan sebagai berikut :

- a Untuk mengetahui apakah sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah digariskan.
- b Untuk mengetahui apakah segala sesuatu dilaksanakan sesuai dengan instruksi serta azas-azas yang telah digariskan.
- c Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam pelaksanaan kerja.
- d Untuk mencari jalan keluar bila ternyata ditemui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan sehingga dapat mengarahkan pada tujuan yang ingin dicapai.

T. Hani Handoko (2009) mengemukakan bahwa agar pengawasan berjalan efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria-kriteria utama sebagai berikut; 1) mengawasi kegiatan-kegiatan

yang benar, 2) tepat waktu, 3) dengan biaya yang efektif, 4) tepat-akurat, dan 5) dapat diterima oleh yang bersangkutan. Semakin dipenuhinya kriteria-kriteria tersebut semakin efektif sistem pengawasan. Karakteristik-karakteristik pengawasan yang efektif dapat lebih diperinci sebagai berikut :

1. Akurat. Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah sebenarnya tidak ada.
2. Tepat-Waktu. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan di evaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
3. Obyektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik. Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
5. Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari system tersebut.
6. Diterima para anggota organisasi. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Peneliti akan mengemukakan pengertian tentang kinerja menurut Snell dalam bukunya *Diagnosis Kinerja:*

*Mengenali Penyebab Kinerja Buruh. Dalam A. Dale Tample (ED). Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis Kinerja (1992), sebagai berikut :*

Kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya, bersifat eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan baku yang dibawa oleh seseorang ketempat kerjanya, seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan kondisi-kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung kinerja seseorang.

Selain itu adapun pengertian kinerja pegawai menurut Prawirosentono dalam bukunya yang berjudul "*Kebijakan Kinerja Karyawan*" (1999), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah : "Suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan".

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan organisasi dapat dicapai. Masyarakat modern menunjukkan perhatian yang sangat tinggi terhadap aspek manusia. Nilai-nilai manusia (*human values*) semakin

diselaraskan dengan aspek teknologi maupun ekonomi.

Handoko (2009) “dua konsepsi utama untuk mengukur kinerja (*performance*) seseorang adalah efisiensi dan efektifitas”. Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar. Efisiensi ini merupakan konsep matematik atau merupakan perhitungan rasio antara pengeluaran (*output*) dan masukan (*infut*). Seorang pegawai yang efisien adalah seorang yang mencapai keluaran yang lebih tinggi (hasil, produktifitas, kinerja) dibanding masukan-masukan (tenaga kerja, bahan, uang, mesin dan waktu). Dengan kata lain, dapat memaksimalkan keluaran dengan jumlah masukan yang terbatas. Sedangkan efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang pegawai yang efektif adalah seorang yang dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan dengan metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan.

Menurut Simamora (2007) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kinerja pegawai adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai dalam suatu kurun waktu tertentu (Ruky, 2002). Potensi yang dimiliki pegawai merupakan kemampuan terpendam yang tidak terlihat dari potensi yang telah diraihinya yang tercermin dari :

1. Kreativitas (gagasan atau ide), yaitu kemampuan pegawai dalam mengeluarkan ide-ide baru kearah perkembangan yang lebih baik,
2. Kemampuan analisis dan memilih alternative, yaitu kemampuan yang

dimiliki pegawai untuk menelaah persoalan-persoalan dalam pekerjaannya sekaligus mengambil inisiatif pemilihan alternative keputusan tanpa arahan dari atasannya,

3. *Learning Process*, yaitu kemampuan pegawai dalam menerima sesuatu yang baru,
4. *Problem Solving*, yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan semua permasalahan dengan hasil yang sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditetapkan.

## MATERI DAN METODE

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, yang dimaksud dengan metode deskriptif analisis adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena sosial tertentu. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik acak sederhana yaitu pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael (Sugiyono, 2012) dengan taraf kesalahan 5% diperoleh hasil bahwa untuk populasi 15 orang, sampel yang ditentukan adalah 14 orang. Pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah;

1. Studi Kepustakaan  
Yaitu teknik pengumpulan data yang sifatnya teoritis yang berhubungan dengan bidang yang sedang penulis teliti, baik berupa buku, surat kabar, majalah maupun peraturan-peraturan.
2. Studi Lapangan  
Yaitu dengan meninjau secara langsung objek yang akan diteliti, yaitu Kantor Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor

Barat Kota Bogor. Adapun teknik pengumpulan data terdiri dari :

a. Wawancara, yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang disusun dalam bentuk tulisan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada responden.

Dalam hal ini penulis melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang dapat memberikan informasi secara langsung serta relevan dengan permasalahan yang penulis teliti, yaitu Kepala Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor.

b. Angket, yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang disusun dalam bentuk tulisan untuk mendapatkan data yang diperlukan penulis dari jawaban responden secara tertulis, adapun jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup, yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Angket disebarkan kepada responden dan diberi waktu untuk mengisi dengan jawaban yang sudah tersedia. Angket ini diperuntukkan sebagai sumber data yang dapat dijadikan bahan analisa data. Dalam pengumpulan data melalui angket ini, ada beberapa hal yang perlu dijelaskan yaitu :

- 1) Bentuk angket adalah bersifat tertutup, yaitu pilihan jawaban atas pertanyaan yang diajukan telah ditentukan penulis.
- 2) Penulis memilih alternatif jawaban ke dalam pilihan dengan bentuk gradasi lima, yaitu;

a) Jawaban A dengan kriteria Sangat Tidak Baik

b) Jawaban B dengan kriteria Kurang Baik

c) Jawaban C dengan kriteria Cukup Baik

d) Jawaban D dengan kriteria Baik

e) Jawaban E dengan kriteria Sangat Baik

Dalam penelitian ini, angket merupakan alat pengumpul data yang pokok, karena itu dalam menganalisa data lebih dititikberatkan pada analisa terhadap data hasil jawaban angket. Adapun data dari seluruh angket/ kuesioner yang telah dibagikan kepada responden diolah dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

Mengumpulkan seluruh angket/ kuesioner yang telah dibagikan kepada responden, kemudian diteliti kelengkapan jawaban dari tiap-tiap point pertanyaan tersebut yang berisi indikator-indikator dari proses pengawasan dipilah-pilah/ dikelompokkan hasil jawabannya, data hasil angket/kuesioner diolah dengan menggunakan Skala Likert, yaitu untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi responden.

Setelah diketahui persentase dan nilai masing-masing items pertanyaan, maka untuk lebih lanjut pengolahan datanya dimasukkan ke dalam tabel frekuensi dengan tabulasi langsung. Dalam beberapa items pertanyaan juga bisa merupakan salah satu indikator dari variabel penelitian, sehingga dari beberapa items pertanyaan tersebut kemudian diolah lebih lanjut menjadi satu kriteria penilaian berdasarkan standar yang ditetapkan.



Setelah berbentuk tabel frekuensi dengan cara tabulasi langsung ini, maka kemudian dihitung dan dipersentasekan untuk selanjutnya akan diperoleh beberapa nilai kualifikasi yang dicapai. Maka dari hasil pengolahannya kemudian dibandingkan dengan standar atau kriteria sebagai berikut :

Tabel 1.

Tabel Standar atau Kriteria Nilai Kualifikasi

Interval Nilai	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat Kurang
1,81 - 2,60	Kurang
2,61 - 3,40	Cukup
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat Baik

Sumber:

Interval antara satu kualifikasi dengan kualifikasi yang lain ditentukan oleh nilai jawaban tertinggi dikurangi nilai jawaban terendah dibagi dengan banyaknya kualifikasi penilaian sehingga diperoleh interval sebagai berikut :

$$\frac{5-1}{5} = 0,80$$

Sedangkan rumus yang digunakan adalah menggunakan perhitungan menurut Bakri Siregar yaitu perhitungan Weight Mean Score (WMS) sebagai berikut:

$$M = \frac{\sum f(X)}{N}$$

Keterangan :

- M = Perolehan angka kriteria Penafsiran
- $\Sigma$  = Penjumlahan
- f = Frekuensi
- N = Jumlah seluruh responden
- X = Pembobotan skala nilai

Untuk mengetahui pengaruh pengaruh pengawasan lurah terhadap kinerja staff digunakan rumus korelasi Rank Order Spearman (Kros) menurut Sugiyono (2012) untuk mengukur

hubungan kedua variabel tersebut digunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{1-6\sum d_1^2}{n(n^2-1)}$$

Dimana:

- P = Koefisien korelasi Rank Spearman
- d = Kuadrat beda antara rank x dan y
- n = ukuran / jumlah populasi atau ukuran sampel
- $\Sigma$  = Jumlah

Sedangkan untuk mengetahui hubungan kedua variabel penelitian dilanjutkan dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan:

- rs = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengawasan Lurah Margajaya Kecamatan Bogor Barat

Pengawasan di Kelurahan dilakukan oleh Lurah di Kelurahan Margajaya. Sebagai kepala di Kelurahan, Lurah harus bertanggung jawab secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pengawasan. Seorang Lurah melakukan pengawasan terhadap semua Kepala Seksi dan jajarannya, dari Kepala Seksi pemerintahan, Kepala Seksi kemasyarakatan, Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum, dan Kepala Seksi ekonomi dan pembangunan. Semua kepala seksi bertanggungjawab kepada lurah sebagai pemimpinnya. Kegiatan pengawasan tidak dapat

dipisahkan dari fungsi pimpinan yang harus mengawasi semua bawahannya. Salah satu cara pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan adalah berupa tindakan atau usaha untuk mengawasi dan mengendalikan bawahan secara langsung. Tindakan inilah yang disebut pengawasan atasan langsung. Pengawasan secara langsung dari pimpinan seperti ditempat pelaksanaan kegiatan. Sedangkan pengawasan tidak langsung seperti pengawasan yang dilakukan dengan tidak melihat langsung pelaksanaan suatu kegiatan namun dilakukan dengan laporan maupun lewat saluran komunikasi. Tujuan dari pengawasan adalah mencegah terjadinya berbagai penyimpangan atau kesalahan, sehingga dapat diketahui lebih awal berbagai bentuk penyimpangan dan kesalahan, selain itu juga untuk menjamin atau mengusahakan pelaksanaan kegiatan agar sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya demi mencapai tujuan.

Pengawasan lurah terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor. Hal-hal yang diukur meliputi; akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh, terpusat pada titik-titik pengawasan strategik, realistis secara ekonomis, dan diterima para anggota organisasi. Berdasarkan hasil dari tabulasi data yang telah dijelaskan di atas, maka pengawasan Lurah Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.  
Rekapitulasi Tanggapan Responden  
tentang  
Pengawasan Lurah

No	Aspek yang Diukur/ Indikator	M	Kesimpulan
1.	Akurat	3,96	$\frac{2318}{6} = 3,86$ (Baik)
2.	Tepat waktu	4,00	
3.	Obyektif dan menyeluruh	4,00	
4.	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik	3,79	
5.	Realistik secara ekonomis	3,50	
6.	Diterima para anggota organisasi	3,93	
Jumlah		23,18	

Sumber: Diolah dari data responden

Dari tabel tersebut maka dapat dilihat bahwa pada variabel pengawasan lurah memiliki angka penafsiran sebesar 3,86 dengan kriteria penilaian tinggi. Hal ini berarti pengawasan Lurah Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor dalam pengelolaan program perekaman e-KTP sudah berjalan dengan baik. Semua aspek yang diukur memiliki kriteria penilaian yang baik. Hal ini perlu dipertahankan, dan untuk aspek realistik secara ekonomis perlu ditingkatkan.

### **Kinerja Pegawai pada Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor**

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja pegawai adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang pegawai, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Berdasarkan hasil dari tabulasi data yang telah dijelaskan di atas, maka kinerja pegawai Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.  
Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang

Kinerja Pegawai Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor

No	Aspek yang Diukur/ Indikator	M	Kesimpulan
1.	Kreativitas	3,68	$\frac{1569}{4} = 3,92$ (Baik)
2.	Kemampuan analisis dan memilih alternatif	4,05	
3.	<i>Learning process</i>	4,07	
4.	<i>Problem solving</i>	3,89	
Jumlah		15,69	

Sumber: Diolah dari data responden

Dari tabel di atas, didapat angka penafsiran sebesar 3,92 dengan kriteria

penilaian adalah tinggi. Artinya peningkatan kinerja pegawai dalam pengelolaan program perekaman e-KTP di Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor adalah baik. Semua aspek yang diukur masuk dalam kategori tinggi yang berarti sudah berjalan dengan baik. Untuk mampu mengerjakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya, seorang pegawai perlu mengembangkan potensi yang dimilikinya. Hal ini sesuai dengan pendapat Ruky (2002:15-16) dalam bukunya "Sistem Manajemen Kinerja" mengatakan bahwa pegawai yang berpotensi dapat tercermin dari; kreativitas (gagasan atau ide), kemampuan analisis dan memilih alternative, *learning process*, dan *problem solving*. Syarat-syarat tersebut secara langsung menjadi indikator dari penelitian ini.

Untuk lebih jelasnya tentang hasil dari kedua variabel tersebut, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.  
Tabel Rekapitulasi Variabel Bebas Pengawasan Lurah dan Variabel Terikat Kinerja Pegawai

Variabel	Angka Penafsiran	Kriteria
1. Pengawasan Lurah	3,86	Baik
2. Kinerja Pegawai	3,92	Baik

Pengawasan lurah dan kinerja staff dalam pengelolaan program perekaman e-KTP secara umum memiliki nilai yang Baik pada Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor, walaupun masih ada beberapa indikator yang memiliki angka penafsiran yang lebih kecil akan tetapi masih masuk dalam kategori penafsiran baik. Hal ini sudah cukup dijadikan bukti

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

bahwa pengawasan lurah yang baik secara langsung berhubungan dengan peningkatan kinerja staff dalam pengelolaan program perekaman e-KTP di Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor. Pengawasan lurah yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pengawasan Lurah terhadap Kinerja Staff dalam Pengelolaan Program Perekaman e-KTP di Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor**

Untuk menghitung seberapa besar pengaruh pengawasan lurah (variabel X) dengan kinerja staff (variabel Y), diuji dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment.

Dari pengujian hipotesis antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka didapat suatu tabel kerja sebagai berikut:

Diketahui :

$\sum n$	=	14
$\sum X^2$	=	26203
$\sum X$	=	603
$\sum Y^2$	=	17770
$\sum Y$	=	496
$\sum XY$	=	21545

Kemudian data tersebut dimasukkan pada rumus Product Moment Correlation :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2][n \cdot (\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi pengaruh kedua variabel digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,8504\sqrt{14-2}}{\sqrt{1-0,8504^2}} \\ &= \frac{(0,8504)(3,464)}{\sqrt{1-0,7232}} \\ &= \frac{2,9459}{0,5261} \\ &= 5,5991 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa korelasi antara kedua variabel adalah 0,8504 dan termasuk dalam kategori sangat kuat. Hasil perhitungan uji signifikansi, diperoleh harga  $t_{hitung}$  sebesar 5,5991. Harga tersebut selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  untuk kesalahan 0,05 dengan uji dua pihak, dan  $dk = n - 2 = 12$ , maka diperoleh  $t_{tabel} = 2,178$ . Hal ini berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $5,5991 > 2,178$ ) sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan lurah terhadap kinerja staff dalam pengelolaan program perekaman e-KTP di Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor. Hal ini berarti semakin baik pengawasan lurah terhadap staff dalam bekerja, maka makin tinggi juga kinerja staff dalam pengelolaan program perekaman e-KTP. Demikian pula sebaliknya, semakin kurang baik pengawasan lurah terhadap staff dalam bekerja, maka makin rendah juga kinerja staff dalam pengelolaan program perekaman e-KTP. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi dengan Uji Dua Pihak



Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat disebutkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 5,5991 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,178 hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengawasan lurah terhadap kinerja staff dalam pengelolaan program perekaman e-KTP di Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor **diterima** dan **signifikan**.

Selanjutnya untuk mencari besarnya hubungan pengawasan lurah dengan kinerja staff di Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor dapat ditentukan dengan menghitung koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Kd &= rs^2 \times 100\% \\ &= 0,8504^2 \times 100\% \\ &= 0,7232 \times 100\% \\ &= 72,3\% \end{aligned}$$

Hal ini berarti kinerja pegawai di Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor 72,3% dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel pengawasan lurah, sedangkan 27,7% lainnya ditentukan oleh faktor lainnya seperti motivasi kerja, kepemimpinan yang dilakukan oleh lurah, komunikasi interpersonal, budaya kerja, dan lain-lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Setelah mengadakan penelitian dan pengkajian mengenai hubungan pengawasan lurah yang berkembang dengan kinerja pegawai di Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor, dengan ini peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Pengawasan lurah Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor termasuk dalam kategori tinggi sesuai dengan hasil perolehan angka penafsiran sebesar 3,86 dengan kriteria penilaian baik. Hal ini berarti pengawasan Lurah Margajaya

Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor dalam pengelolaan program perekaman e-KTP sudah berjalan dengan baik. Kondisi-kondisi akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh, terpusat pada titik-titik pengawasan strategik, realistis secara ekonomis, dan diterima para anggota organisasi sudah berjalan dengan baik.

2. Kinerja staff dalam pengelolaan program perekaman e-KTP di Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor juga tinggi sesuai dengan hasil penelitian diperoleh angka penafsiran sebesar 3,92 dengan kriteria penilaian adalah tinggi. Artinya kinerja staff dalam pengelolaan program perekaman e-KTP di Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor adalah tinggi. Semua aspek yang diukur memiliki penilaian yang tinggi.
3. Terdapat pengaruh pengawasan lurah terhadap kinerja staff dalam pengelolaan program perekaman e-KTP di Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor berdasarkan hasil analisis ternyata sangat signifikan dimana hasil  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,599 > 2,178$ ). Sehingga dapat dikatakan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengawasan lurah terhadap kinerja staff dalam pengelolaan program perekaman e-KTP di Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor **diterima** dan **signifikan**.
4. Angka koefisien determinasi diperoleh 0,723 yang berarti 72,3% kinerja staff ditentukan oleh pengawasan lurah.

## SARAN-SARAN

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengemukakan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang berarti untuk kemudian dapat dipertimbangkan dalam kaitan pengawasan lurah dengan kinerja pegawai, khususnya pada Kelurahan Margajaya Kecamatan Bogor Barat Kota, sebagai berikut :

1. Lurah harus lebih meningkatkan pengawasan dan transparansi terutama dalam mengawasi anggaran, karena berdasarkan hasil penelitian, aspek biaya yang dikhususkan untuk pengawasan dalam program pengelolaan program perekaman e-KTP sudah sesuai dengan anggaran yang dibuat memiliki nilai yang paling kecil.
2. Pegawai perlu meningkatkan kreativitasnya dalam bekerja terutama dalam menyampaikan dan mengembangkan ide, karena berdasarkan hasil penelitian, indikator kreativitas memiliki nilai yang paling kecil.
3. Lurah harus lebih terbuka terhadap masukan-masukan dari para pegawai karena hal tersebut demi kepentingan bersama.
4. Lurah perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan terutama bagi pegawai yang kurang mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam bidangnya untuk dapat bekerja sesuai dengan prosedur.
5. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian lanjutan yang sejenis dengan menambah atau merubah variabel bebasnya seperti komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan kepemimpinan, sehingga

dapat diketahui faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani T. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Personalial*, Cetakan Pertama, Yokyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 1998. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ruky, Achmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja : Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: Gramedia.
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Snell, SA., 1992. *Diagnosis Kinerja: Mengenali Penyebab Kinerja Buruh. Dalam A. Dale Tample (ED). Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis Kinerja*. Alih bahasa Cikmat, Elex MK., Jakarta.
- Soekarno, K., 1996, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Miswar.
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: ALFABETA.
- Sule, Trisnawati Ernie dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.

Tjokroamidjojo, Bintoro dan A.R.,  
Mustopadijaja. 1997.  
*Kebijaksanaan dan Administrasi  
Pembangunan; Perkembangan Teori  
dan Penerapan.* Jakarta: LP3ES.

Undang-Undang Nomor 34 Tahun 1999  
tentang Pemerintah Propinsi Daerah  
Ibukota Negara Republik Indonesia.