

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA OPERATOR SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN DI SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH KOTA TASIKMALAYA

Hendri^{1*}

¹Program Pascasarjana, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Komp. LIK Jl. Perintis Kemerdekaan Kec. Kawalu - Tasikmalaya - 46182

*Korespondensi Penulis: adehendri1973@gmail.com

Abstract: *This research is motivated by the findings of the author with the symptoms of the low performance of the Tasikmalaya City Regional Secretariat employees in carrying out their work according to their tasks and functions. The research method used is explanatory research with a quantitative approach. Data collection techniques used were documentation studies and field studies conducted through observation and questionnaires. Analysis data use path analysis, while data processing is assisted using SPSS for Windows software version 22.0, Microsoft Excel 2016 and presented in the form of SPSS output and mathematical equations. The research results obtained data that the supervision carried out by the leadership of each work unit in the Tasikmalaya City Regional Secretariat has a moderate influence on employee performance, but if seen that supervision only contributes 27.95% and the rest is influenced by other variables, such as employee competence, culture organization, motivation and others, the influence of supervision is not large, this is due to the awareness of the employee to work well even though not supervised by the leadership.*

Keywords: *Employee Performance; Supervision*

PENDAHULUAN

Pemerintah melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah telah membuat Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang dapat memudahkan mekanisme kepegawaian, khususnya mengenai pendataan, pengolahan, serta tata kerja pegawai sehingga menghasilkan informasi yang akurat, cepat, dan lengkap guna mendukung manajerial kepegawaian khususnya di Pemerintahan Daerah.

Saat ini SIMPEG telah diterapkan di seluruh tatanan pemerintahan pusat maupun di daerah. Dalam pelaksanaannya, SIMPEG dimaksudkan untuk dapat mendukung sistem manajemen yang rasional dengan mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir, membantu kelancaran di bidang kepegawaian, dan lain sebagainya. Namun pada penerapannya, harus diakui bahwa SIMPEG belum dapat berjalan dengan baik karena kendala pengetahuan mempengaruhi stakeholder di pemerintahan yang akan beradaptasi dalam waktu yang tidak singkat.

Komponen utama SIMPEG yang tertuang dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian negara Nomor 14 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengembangan Data base Pegawai Negeri Sipil menetapkan empat komponen, antara lain:

1. Sistem administrasi untuk memelihara data induk, seperti data unit kerja dan manajemen pengguna yang berguna untuk memberikan hak-hak sesuai dengan jenis pengguna.
2. Management report data yang diperlukan, seperti keberadaan pegawai; pendidikan; diklat yang pernah diikuti, baik diklat struktural maupun diklat fungsional, dan informasi jabatan/pangkat.
3. Data Entry yang bertanggung jawab memelihara data-data pegawai, seperti biodata pegawai; pendidikan, jabatan, dan lain-lain.
4. Output data menghasilkan keluaran-keluaran berupa barang cetakan yang berupa daftar nomatif, Surat Keputusan (SK), Kenaikan Gaji Berkala (KGB), dan lain-lain.

Kondisi yang ingin dicapai dari penerapan SIMPEG, diantaranya antara lain semua data yang dihasilkan akan menjadi terpusat, hal dimungkinkan untuk meminimalisir kemungkinan manipulasi

data, selain itu dengan adanya SIMPEG diharapkan dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, terutama dalam peningkatan fungsi layanan yang dibutuhkan masing-masing SKPD. Dengan demikian akan tercipta up date data kepegawaian yang terintegrasi serta terpusat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKSDM) di masing-masing daerah.

Hasil temuan awal penulis dalam mengamati efektivitas kerja operator SIMPEG di masing-masing SKPD Kota Tasikmalaya masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum efektif, hal ini ditandai gejala-gejala berikut:

1. Penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu, dikarenakan kurangnya pemahaman pegawai terhadap SIMPEG masih rendah, hal ini menyebabkan keterlambatan dalam meng input data. Contoh dalam keterlambatan pengurusan kenaikan pangkat pegawai, di mana pada bulan April tahun 2019, seharusnya terdapat 775 pegawai, dikarenakan datanya kurang lengkap, maka 298 pegawai baru mendapatkan SK Kenaikan pangkat pada bulan Oktober 2019, bahkan sampai tahun 2020 masih terdapat data pegawai yang belum dapat diproses karena kurangnya persyaratan.
2. Hasil pekerjaan tidak sesuai sasaran, seringkali terjadi kesalahan meng input data, hal ini dikarenakan kesalah pahaman pengguna SIMPEG. Contohnya sering kali data yang di input adalah data e-PUKPNs untuk tahun sebelumnya, sedangkan data kepegawaian yang dibutuhkan SIMPEG sangat berbeda, yaitu haruslah data terbaru (up date) yang lebih rinci, namun mekanisme pendataannya saja yang hampir mirip dengan SIMPEG. Hal tersebut sudah tentu dapat menghambat proses pemasukan data kepegawaian, dan tentunya dapat mengakibatkan kurangnya akurasi informasi kepegawaian pada SIMPEG BKSDM Kota Tasikmalaya yang bersifat dinamis/cepat berubah, seperti adanya perpindahan pegawai atau kenaikan pangkat.
3. Penggunaan SIMPEG belum efisien, seringkali terjadi kendala dalam pengoperasian SIMPEG yang tidak dapat ditangani sendiri oleh operator. Contohnya permasalahan pada saat perubahan arsip cetak menjadi arsip digital dimana input data kepegawaian harus secara rinci ke dalam SIMPEG.

Adanya gejala di atas, penulis menduga kurangnya efektivitas kerja operator SIMPEG di masing-masing SKPD Kota Tasikmalaya pada beberapa indikator dikarenakan kurangnya pengawasan dari pimpinan di tiap SKPD, hal ini disebabkan banyaknya aktivitas pimpinan SKPD. Bersamaan dengan adanya masalah: "Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Operator Sistem Informasi Kepegawaian di Kota Tasikmalaya."

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa besarnya pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja operator sistem informasi kepegawaian di Kota Tasikmalaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pada hakekatnya pengawasan berawal dari manajemen dan berhubungan erat dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, perencanaan yang telah dibuat sebelumnya dalam sebuah organisasi, tidak akan menjadi efektif atau berjalan dengan baik jika tidak ada pengawasan, walaupun telah diarahkan dengan baik. Dengan demikian, maka adanya fungsi pengawasan dikarenakan adanya fungsi perencanaan dalam sebuah organisasi, sedangkan pengawasan yang baik dan efektif harus memberikan umpan balik (feed back) untuk perencanaan melalui perubahan-perubahan standar dari input yang tidak sesuai, sehingga perencanaan dan pengawasan merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi.

O'Donel (1989) dan Hick (1972) yang dikutip Silalahi (2013, hal. 175) mendefinisikan pengawasan merupakan sebuah pengukuran serta perbaikan dari kegiatan bawahan agar dapat menjamin bahwa kegiatan bawahan tidak menyimpang dan berjalan sesuai dengan rencana. Dari definisi pengawasan ini dapat disimpulkan, bahwasannya pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dari sebuah organisasi kepada kegiatan bawahannya guna mencegah kesalahan bawahan, dengan pimpinan dapat melakukan atau penyimpangan dan untuk

selanjutnya dilakukan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan dari rencana awal. Dengan demikian pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya yang mencakup kegiatan pemberian bimbingan, petunjuk atau instruksi sesuai perencanaan.

Sarwoto (2013, hal. 93) mendefinisikan “pengawasan adalah kegiatan manager yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.” Pendapat ini mempertegas bahwa pimpinan melakukan pengawasan agar bawahannya dapat melakukan kegiatan sesuai dengan berdasarkan perencanaan serta tujuan awal dengan hasil yang maksimal. Dengan adanya pengawasan diharapkan perencanaan dapat terealisasi secara efektif dan efisien, serta tidak terjadi kembali penyimpangan, kesalahan, dan pemborosan yang terjadi dengan melakukan kinerja yang lebih baik agar kerugian yang ditimbulkan dapat ditekan semaksimal mungkin.

Pada intinya tujuan pengawasan menurut Hasibuan (2012, hal. 61) adalah agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan perencanaan, serta untuk melakukan tindakan perbaikan agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan supaya proses kegiatan. Maka pengawasan bukan saja mencari kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh bawahan, tetapi sebagai usaha dari seorang pemimpin untuk menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan. Dengan demikian, agar tercapai tujuan yang telah ditentukan dengan baik, maka pengawasan harus dilakukan sejak awal kegiatan hingga selesainya kegiatan. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan akan lebih baik dan efektif, jika dilakukan sebelum terjadi kesalahan, sehingga pengawasan lebih bersifat pencegahan (preventif), hal ini akan lebih efektif daripada pengawasan yang dilakukan setelah terjadinya penyimpangan.

Pada dasarnya, kegiatan pengawasan dilakukan untuk menghindari kepincangan akibat penyelewengan yang terjadi dalam organisasi sehingga perlu adanya upaya dalam dalam pengelolaan program kegiatan organisasi untuk menghindari kepincangan akibat penyelewengan yang terjadi sehingga diperlukan proses pengawasan. Hal tersebut ditegaskan oleh Sujamto (2013, hal. 38) yang menyebutkan bahwa terdapat 3 (tiga) unsur pokok dalam proses pengawasan, yaitu: (1) Ukuran Standar, (2) Perbandingan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan, dan (3) Koreksi jika terjadi penyimpangan atau kesalahan.

Fathoni (2016, hal. 57) menyatakan tiga langkah pengawasan, yaitu: 1) menetapkan keberhasilan, 2) mengukur prestasi kerja, yaitu dengan membandingkan hasil kerja dengan rencana atau standar kerja yang telah dibuat, dan 3) membetulkan penyimpangan atau koreksi.

Faktor individu dan organisasi tersebut saling mempengaruhi satu sama lain, khususnya dalam penyelenggaraan tugas dan pekerjaan organisasi. Oleh karena itu menurut Kast dan Rosenweight (Zainun, 2012, hal. 254) menyebutkan faktor-faktor yang menentukan efektivitas kerja dalam organisasi antara lain: persepsi dan penilaian tuntutan organisasi, perumusan ulang tugas, mengembangkan rencana tindakan, perilaku kerja, pencapaian hasil, dan umpan balik. Faktor inilah yang diharapkan dalam kehidupan keorganisasian diperhatikan dan dikembangkan secara individual sehingga seluruh pegawai akan mampu bekerja dengan lebih baik dan berefektivitas.

Pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seorang pegawai dalam organisasi menunjukkan telah berefektivitas tinggi, ini sejalan dengan pemikiran Zainun (2012, hal. 255) yang menyatakan efektivitas kerja merupakan pelaksanaan tugasnya. Pernyataan tersebut menunjukkan efektivitas kerja berkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam organisasi terutama dari pelaksanaan tugas dan pekerjaan, serta dilihat dari aspek kualitasnya maupun aspek kuantitasnya.

Pemrakarsa struktur dan pertimbangan yang dalam dari pimpinan dapat mengimbangi keinginan, kebutuhan dan hasrat bawahannya untuk selalu termotivasi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu efektivitas kerja pegawai dalam organisasi harus diperhatikan pimpinan, seperti dijelaskan bahwa efektivitas kerja adalah hasil kerja pegawai yang relatif berbeda, dan pemikiran objektif atau keinginan berperilaku serta sumber efektivitas kerja itu terdiri keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja.

Efektivitas kerja berkaitan pula dengan hasil kerja, karena akan mempengaruhi hasil kerja dalam hidupnya, ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai merupakan penyelesaian

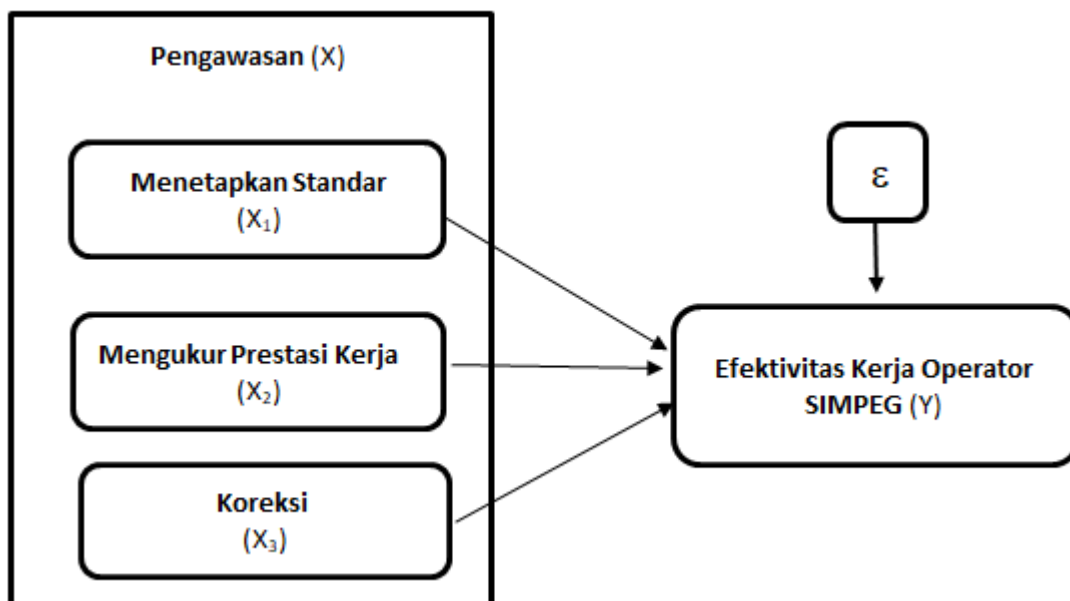
pekerjaan secara cermat dengan selalu memperhatikan keadaan lingkungan diluar area pekerjaannya, yang dapat mempengaruhi perasaannya selama bekerja, karena pekerjaan merupakan bagian dalam kehidupan, dan konsekwensinya para pemimpin organisasi atau manajer tidak cukup hanya dengan memantau kinerja dan lingkungan pekerjaannya secara langsung, tetapi harus juga memantau sikap pegawai yang merupakan bagian kehidupan lainnya.

Efektivitas kerja pegawai dapat dilihat dari: 1) tingkat kuantitas kerja, artinya seberapa banyak pekerjaan yang dihasilkan. 2) tingkat kualitas kerja, artinya hasil kerja sesuai standar bahkan melebihi standar, 3) tingkat inisiatif, artinya memiliki cara kerja yang bervariasi dan 4) tingkat tanggung jawab, artinya berani bertanggungjawab atas hasil kerjanya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang diharapkan mampu mengungkapkan fenomena yang dikaji secara sistematis untuk mendapatkan kebenaran dari permasalahan yang diteliti.

Penelitian ini bersifat kontekstual dan hasilnya akan berbentuk deskripsi dari tiap variabel berdasarkan hasil survey melalui penyebaran angket tertutup, dan dilanjutkan dengan menghitung pengaruh dari variabel pengawasan terhadap efektivitas kerja, sesuai dengan paradigma penelitian yang digambarkan.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hipotesis awal yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja operator SIMPEG. Untuk mengambil keputusan terhadap hipotesis penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, diperlukan suatu pengolahan data dengan menggunakan metode statistik. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui bantuan program *Statistic Product and Service Solution* (SPSS), sebelumnya data hasil penelitian yang berbentuk data ordinal dirubah menjadi data interval dengan menggunakan metode *Succesive Interval* pada program Excel.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai R² = 0,212, dengan demikian dapat dikatakan bahwa dimensi-dimensi dalam variabel pengawasan secara bersama-sama mempengaruhi efektivitas kerja operator SIMPEG sebesar 0,212. Ini artinya 21,2% (Kd = R² x 100%) efektivitas kerja operator SIMPEG dipengaruhi oleh dimensi-dimensi pengawasan secara simultan, dan sisanya yaitu 78,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Dari nilai R² tersebut, diperoleh nilai R = √0,212 = 0,461, hasil perhitungan statistik tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan secara simultan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap efektivitas kerja operator SIMPEG di Kota Tasikmalaya, dengan kontribusi sebesar 21,2%.

Dari tabel 4.44 dapat dilihat persamaan $Y = 30,129 + 0,551 X_1 + 0,625 X_2 + 0,443 X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan berbanding lurus dengan efektivitas kerja operator SIMPEG, artinya semakin baik pengawasan, maka efektivitas kerja operator SIMPEG di Kota Tasimalaya akan meningkat.

Berdasarkan pengolahan data diketahui bahwa dimensi variabel pengawasan yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap efektivitas kerja operator SIMPEG adalah dimensi pengukuran prestasi kerja (9,47%), pengaruh kedua terbesar dari dimensi pengawasan terhadap efektivitas kerja operator SIMPEG adalah pada dimensi penetapan standar (5,91%). Sedangkan dimensi yang mempunyai pengaruh paling kecil adalah dimensi koreksi (5,87%).

Pembahasan

1) Pengawasan

Dari tabel rekapitulasi penilaian variabel pengawasan jumlah skor 1985 dan rata-rata skor tiap pertanyaan adalah 132,33 maka pengawasan di termasuk ke dalam kategori baik, dan sudah mencapai 71,53% dari skor maksimal yang diharapkan. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa selama ini pimpinan sudah menetapkan standar program SIMPEG yang digunakan, dan skor tertinggi lainnya terdapat pada aspek dimana pimpinan seringkali memeriksa dan mengoreksi laporan tertulis, skor terendah terdapat pada pernyataan bahwa pimpinan kurang memperhatikan detail hasil pekerjaan bawahan dan skor terendah lainnya terdapat pada pernyataan pimpinan jarang memberikan informasi jadwal pengawasan.

2) Efektivitas Kerja Operator SIMPEG

Efektivitas kerja operator SIMPEG mencapai total skor 2581 dengan skor rata-rata 129,05, hal tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kerja operator SIMPEG sudah dalam kategori baik, namun baru mencapai 69,76% dari skor maksimal yang diharapkan. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa selama ini pegawai mencari alternatif pola kerja terbaik guna mempercepat proses penyelesaian pekerjaan dan skor tertinggi lainnya adalah pada pernyataan bahwa pegawai selalu memberikan alasan yang tepat dalam keterlambatan penyelesaian pekerjaan, sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan bahwa selama ini pegawai seringkali menunda-nunda pekerjaan, dan skor terendah lainnya adalah pada pernyataan bahwa selama ini pegawai sering terlambat melaporkan hasil kerja, dan seringkali keluar ruangan/kantor selama jam kerja untuk keperluan pribadi.

3) Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja

Hasil analisis data diketahui bahwa dimensi-dimensi pengawasan secara bersama-sama mempengaruhi efektivitas kerja operator SIMPEG sebesar 0,212. Ini artinya 21,2% ($K_d = R_2 \times 100\%$) efektivitas kerja operator SIMPEG dipengaruhi oleh dimensi-dimensi pengawasan secara simultan, dan sisanya yaitu 78,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Dari nilai R_2 tersebut, diperoleh nilai $R = \sqrt{0,212} = 0,461$, hasil perhitungan statistik tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan secara simultan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap efektivitas kerja operator SIMPEG BKPSDM Kota Tasikmalaya, dengan kontribusi sebesar 21,2%.

Hasil penelitian ini membuktikan teori yang dikemukakan oleh Sarwoto (2013, hal. 94) yang menyatakan bahwa pengawasan dilakukan untuk dapat mengusahakan pekerjaan sesuai dengan rencana atau maksud yang ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka pimpinan akan melakukan pemeriksaan, pengecekan, pencocokan, inspeksi, serta pengendalian, dengan pengorganisasian yang baik, bahkan sebaiknya seorang pemimpin dapat mengatur serta mencegah sebelum kemungkinan-kemungkinan adanya penyimpangan yang akan terjadi apabila kemudian ternyata ada penyimpangan atau ketidakcocokan dengan standar yang telah ditetapkan, maka pimpinan dihadapkan pada keharusan menempuh langkah perbaikan atau menindaklanjuti penyimpangan dengan beberapa alternatif perbaikan guna meminimalisir kesalahan bahkan menghapus kesalahan.

Uraian di atas menggambarkan bahwa pengawasan sama pentingnya dengan fungsi manajemen yang lain, dalam artian walaupun rencana telah dibuat dengan baik, pengorganisasian

telah disusun dengan tepat, serta pergerakan telah dilakukan sebaik-baiknya, tetapi pengawasan tidak berjalan dengan semestinya maka usaha/kegiatan itu tidak akan berhasil.

Keberadaan fungsi/fitur SIMPEG yang lengkap seperti data atau informasi yang ditampilkan pada sistem informasi yang bertujuan mempermudah dan menunjang pemanfaatan bagi penggunaannya terbukti sangat efektif, sehingga meningkatkan kualitas kerja pegawai, seperti hasil pengolahan data yang lebih akurat, akibat lain dari kelengkapan fitur SIMPEG yang dengan mudah diporaskan, juga berakibat pada kuantitas hasil kerja operator, hal ini dapat dilihat dari laporan pengolahan data yang lebih lengkap serta dapat mempercepat proses kerja sehingga penyusunan laporan tidak pernah terlambat lagi seperti pada penggunaan sistem sebelumnya.

Kehandalan merupakan ketangguhan atau kemampuan aplikasi yang digunakan dalam SIMPEG untuk dapat beroperasi tanpa mengalami gangguan (error) yang berarti dalam jangka waktu lama serta handal dalam proses pengambilan, pengolahan, dan penyajian informasi dan data dengan tingkat kebenaran/keyakinan yang tinggi hal ini terbukti bahwa setelah penggunaan SIMPEG operator dapat bekerja dengan lebih mudah serta dapat menampilkan data dan informasi yang dibutuhkan secara tepat waktu dan selalu baru dengan kualitas yang baik.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis diperoleh kesimpulan bahwa pengawasan berpengaruh sedang terhadap efektivitas kerja operator SIMPEG di Kota Tasikmalaya dengan kontribusi sebesar 21,2% dan sisanya yaitu 78,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti, seperti kompetensi, kepemimpinan, pengawasan, dan lain-lain.

Dimensi variabel pengawasan yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap efektivitas kerja operator SIMPEG adalah dimensi pengukuran prestasi kerja, pengaruh kedua terbesar dari dimensi pengawasan terhadap efektivitas kerja operator SIMPEG adalah pada dimensi penetapan standar, sedangkan dimensi yang mempunyai pengaruh paling kecil adalah dimensi koreksi.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan SKPD di Kota Tasikmalaya sudah termasuk ke dalam kategori baik, skor tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa selama ini pimpinan sudah menetapkan standar program SIMPEG yang digunakan, dan skor tertinggi lainnya terdapat pada aspek dimana pimpinan seringkali memeriksa dan mengoreksi laporan tertulis, skor terendah terdapat pada pernyataan bahwa pimpinan kurang memperhatikan detail hasil pekerjaan bawahan dan skor terendah lainnya terdapat pada pernyataan pimpinan jarang memberikan informasi jadwal pengawasan.

Efektivitas kerja operator SIMPEG di tiap SKPD Kota Tasikmalaya sudah dalam kategori baik, skor tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa selama ini pegawai mencari alternatif pola kerja terbaik guna mempercepat proses penyelesaian pekerjaan dan skor tertinggi lainnya adalah pada pernyataan bahwa pegawai selalu memberikan alasan yang tepat dalam keterlambatan penyelesaian pekerjaan, sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan bahwa selama ini pegawai seringkali menunda-nunda pekerjaan, dan skor terendah lainnya adalah pada pernyataan bahwa selama ini pegawai sering terlambat melaporkan hasil kerja, dan seringkali keluar ruangan/kantor selama jam kerja untuk keperluan pribadi.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis merekomendasikan saran-saran sebagai berikut:

1. Hendaknya Kepala BPKBD Kota Tasikmalaya lebih meningkatkan lagi kemampuan operator SIMPEG dengan melakukan pelatihan-pelatihan terkait penggunaan aplikasi SIMPEG yang lebih efektif baik pengetahuan mengenai perangkat keras maupun perangkat lunak, khususnya aplikasi SIMPEG.
2. Hendaknya Kepala BPKBD menambah personil pengelola SIMPEG, sehingga jika operator SIMPEG mendapat permasalahan dalam penggunaan SIMPEG akan lebih cepat ditindaklanjuti.
3. Hendaknya pimpinan di tiap SKPD Kota Tasikmalaya dapat lebih memperhatikan lagi detail hasil pekerjaan bawahan agar tidak timbul kesalahan atau penyimpangan dari hasil kerja bawahannya.
4. Hendaknya pimpinan di tiap SKPD Kota Tasikmalaya dapat melakukan pengawasan lebih ketat lagi terutama dengan melakukan inspeksi mendadak ke tempat kerja bawahan.
5. Hendaknya pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya dapat meningkatkan disiplin

kerjanya dengan tidak terlambat melaporkan hasil kerja, dan tidak keluar ruangan/kantor selama jam kerja untuk keperluan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, A. (2010). Manajemen Prestasi Kerja Cetakan Ke Tiga. Jakarta: Bina Aksara.
- Fathoni, A. (2016). Organisasi dan Manajemen, cetakan pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson, J. L. (2012). Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Jakarta: Erlangga.
- Handyaningrat, S. (2013). Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Haji Masagung.
- Handoko, T. H. (2013). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Ke Lima. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi revisi. cetakan kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadir. (2014). Statistika Terapan. Jakarta: Raja Grafindra Persada.
- Kusnandar, I. (2014). Manajemen Strategik. Bandung: Multazam.
- Manullang. (2012). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. . Bandung: Alfabeta.
- Sujamto. (2013). Aspek-aspek Pengawasan di Indonesia. Jakarta: Sinar Grafika Indonesia.
- Terry, G. (2012). Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Triatmodjo, S. (2008). Sistem Pengawasan. Jakarta: LAN.
- Westra, P. (2012). Ensiklopedi Administrasi. Jakarta: CV. Haji Masagung.

Jurnal

- Ade Siska Saputri (2019). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pringsewu. <http://digilib.unila.ac.id/58117/3/> Diakses 20 Juli 2020
- Jeanette Helissa, (2014) Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Tenaga Kerja Kabupaten Karimun. Jurnal Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau <http://repository.uin-suska.ac.id/4148/99>. Diakses 20 Juli 2020
- Nurwahda Rahman (2018) Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan. Jurnal Administrasi Publik. Univ Muhammadiyah Makasar. Vol: 4 No.3 (2018) ISSN: 2620 – 3499. Website : <http://journal.uin-suska.ac.id/> Diakses 20 Juli 2020

Undang-Undang

- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 1996 tentang Pengawasan.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengembangan Database Pegawai Negeri Sipil.
- Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Walikota Nomor 34 Tahun 2014 tentang Pedoman Tata Kerja Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi.