

FUNGSI PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN BIAK NUMFOR

Amiruddin

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi

Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik YAPIS Biak

Email : Amiruddin@iyb.ac.id

Abstrak

Pengawasan adalah proses pengukuran kinerja dan pengambilan tindakan untuk menjamin hasil yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Biak Numfor Teknik pengumpulan data yang digunakan seperti; observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah sudah cukup baik. Sedangkan pengawasan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pelaksanaan pengawasan pada aspek integritas (jati diri) pegawai dengan pencapaian persentase sangat baik..

Kata kunci: Fungsi Pengawasan, Kinerja, Pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik. Sebuah instansi pemerintah seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi pemerintah atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi pemerintah tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi pemerintah untuk dapat meningkatkan kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu peningkatan sumber daya manusia sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat (Susulaningsi, 2008).

Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya

perusahaan dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan dalam jumlah (Kuantitas) dan tipe (Kualitas) yang tepat. Manajemen sumber daya manusia merupakan “pengakuan” akan pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan karyawan guna menjamin bahwa mereka dibina secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu dan organisasi, bahkan masyarakat secara luas (Handoko, 2001).

Lebih lanjut, Siagian (2006) berpendapat bahwa pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan karyawan lainnya. Selain itu, menurut Veitzal Rivai (2005) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar

mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dengan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa sikap disiplin terbentuk karena adanya kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang ada dalam organisasi tanpa adanya paksaan melainkan adanya rasa tanggung jawab yang besar, sehingga dapat merubah perilaku menjadi lebih baik lagi. Dengan adanya sikap disiplin kerja yang baik maka diharapkan setiap pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan target yang telah di tentukan sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien serta karyawan dapat memiliki kinerja yang baik berupa output kerja yang berkualitas dan dapat di pertanggung jawabkan kebenarannya.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada perusahaan itu. Peranan sumber daya manusia terhadap kinerja sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil perusahaan serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan pelayanan terhadap masyarakat (Logahan, 2009). Peranan tersebut tidak terlepas dari upaya yang dilakukan dalam mendapatkannya sebagai wujud dari pencapaian tujuan utama suatu perusahaan. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan. Dalam hal ini kedisiplinan sangat penting bagi perusahaan, karena akan di taati oleh

sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya guna pencapaian tujuan. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat yang baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dari keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka (Wahyudi,2006). Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Biak Numfor merupakan salah satu pusat pengawasan di Kabupaten Biak Numfor. Mengingat tujuan utama dari Badan pengelola keuangan dan aset daerah adalah memeberikan pelayanan optimal dalam arti penyelenggaraan "*we care and we serve*" diharapkan dapat selalu meningkatkan mutu pelayanan dalam upaya pemenuhan tuntutan masyarakat yang semakin meningkat dan kompleks. Untuk itu setiap karyawan hendaknya memiliki disiplin yang tinggi untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik sehingga kinerja dari karyawan dapat baik pula. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah memiliki 32 karyawan, dengan pembagian tugas untuk waktu kerja dari pagi sampai sore, dengan uraian tugas masing masing karyawan antara lain: pada pukul 08.00 – 15.00 WIT diperuntukan semua Karyawan.

Tetapi dalam pembagian tugas tersebut tidak semua karyawan memiliki disiplin waktu dalam berkerja, dimana ada karyawan yang tidak tepat waktu. Misalkan waktu yang ditentukan untuk masuk kerja pukul 08.00 WIT, tetapi ada karyawan yang masuk pukul 10.00 WIT, ini menunjukkan kurangnya kesadaran dan rasa tanggung jawab dalam berkerja. Selain itu ada

karyawan yang pulang juga tidak tepat akan waktu yang telah ditentukan. Hal ini di karenakan waktu kerja yang terlalu banyak sehingga karyawan tidak memiliki tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaan, Hal ini juga melanggar UU tentang ketenagakerjaan. Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1 UU no 13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam dua sistem yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja, atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Sedangkan pasal 85 ayat 2 UU no 13/2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus dan dalam penerapannya tentu pekerjaan yang dijalankan terus-menerus ini dijalankan dengan pembagian waktu kerja. Menurut Mathis (2002) indikator dari kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, keandalan karyawan dan kehadiran karyawan. Kuantitas merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja. Kualitas adalah ketatan karyawan sesuai prosedur, disiplin dan dedikasinya terhadap organisasi. Sedangkan keandalan karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mencakup konsistensi kineja, serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat. Kehadiran adalah keyakinan karyawan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

Pengawasan adalah proses pengukuran kinerja dan pengambilan tindakan untuk menjamin hasil yang diinginkan, menjamin segala sesuatu berjalan

sebagaimana mestinya dan sesuai dengan waktunya" (Schermerhom, 2006). Mucshan dalam bukunya (Irfan Fachrudin, 2004) berpendapat sebagai berikut: "pengawasan adalah kegiatan untuk menilai suatu pelaksanaan tugas secara *de facto*, sedangkan tujuan pengawasan hanya terbatas pada pencocokan apakah kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Herujito (2006) Pengawasan (*controlling*) sebagai elemen atau fungsikeempat manajemen ialah mengamati dan mengalokasikan dengan tepat penyimpangan-penyimpangan yang terjadi

Menurut Terry dan Leslie (2005) Pengawasan adalah proses mengevaluasi pelaksanaan kerja dengan membandingkan pelaksanaan aktual dengan apa yang diharapkan (*goal and objectives*) serta mengambil tindakan yang perlu. Sedangkan menurut Siagian (2005) Pengawasan sebagai salah satu fungsi organik manajemen merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai fungsi organik, pengawasan merupakan salah satu tugas mutlak diselenggarakan oleh semua orang yang menduduki jabatan manajerial, mulai dari manajer puncak hingga para manajer rendah yang secara langsung mengendalikan kegiatan-kegiatan teknis yang diselenggarakan oleh semua petugas operasional. Lebih lanjut mengenai pengertian pengawasan, Wursanto (2002) menyatakan bahwa, pengawasan atau *controlling* bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas / pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengawasan menyangkut kegiatan membandingkan antara hasil nyata yang

dicapai dengan standar yang telah ditetapkan, dan apabila pelaksanaannya menyimpang dari rencana maka perlu diadakan koreksi seperlunya. Organisasi akan mencapai sasarannya apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi pengawasan dengan sebaik-baiknya. Menurut Simbolon (2004) Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Silalahi (2003) tujuan dari pengawasan adalah: Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan. Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan. Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya. Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.

Disiplin berasal dari kata yang sama dengan "*disciple*" yakni seseorang yang belajar secara sukarela mengikuti seorang pimpinan. Disiplin menurut Hasibuan (1997 : 212), Dasar dan Kunci Keberhasilan sebagai berikut : "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi ia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan dengan paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta

melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Menurut Alex S Nitisemito (1996) " Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis" Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002 : 314) bahwa "Disiplin adalah merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan". Disiplin dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan, dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan, karena dengan tata tertib maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yang menjadi focus penelitian ini adalah pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Biak Numfor, Provinsi Papua Barat.

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Creswell (dalam Gunawan 2013) makna pendekatan kualitatif adalah pendekatan untuk membangun pernyataan pengetahuan berdasarkan perspektif-konstruktif (misalnya, makna-makna yang bersumber dari pengalaman individu, nilai-nilai sosial dan sejarah, dengan tujuan untuk membangun teori atau

pola pengetahuan tertentu), atau berdasarkan perspektif partisipatori.

Sumber Data

Sumber data yang ada dalam penelitian ini ;

- a) Data Sekunder, adalah dilakukan untuk mencari data dan informasi, serta referensi yang berkaitan dengan dukungan yang berkaitan dengan tema penelitian, baik yang terdapat di perpustakaan, maupun yang terdapat dilokasi peneliti dan melalui web di Internet.
- b) Data Primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang akan diteliti (responden) Kinerja pegawai, Pemerintah dan Masyarakat di lingkungan badan pengawasan keuangan Daerah.

Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini ada beberapa teknik pengumpulan data, antara lain: wawancara, observasi (Pengamatan), Dokumentasi.

Teknik analisis data

Data yang berhasil dihimpun dalam penelitian ini akan di analisis secara kualitatif, kemudian di analisa secara deskriptif yang berpedoman pada pedoman wawancara kemudian hasilnya diinterpretasi, dan ditarik kesimpulan dari data yang di peroleh di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kinerja Pegawai Dari Aspek Orientasi Pelayanan

Memberi pelayanan tidak perlu dinilai dari seberapa besar gaji yang didapat dan responden yang setuju tentang orientasi pelayanan dinilai dari gaji berbanding lebih sedikit dan yang menyatakan tidak setuju lebih banyak terhadap pernyataan tersebut.

Kemudian untuk pernyataan bahwa melayani masyarakat harus semaksimal mungkin, responden yang menjawab setuju lebih banyak sdangkan yang menyatakan tidak setuju hanya beberapa saja, Melayani masyarakat memang sebaiknya harus semaksimal mungkin.

Pernyataan tentang melayani harus mendahulukan masyarakat yang lebih memerlukan pelayanan, responden yang menjawab setuju sebanyak lebih banyak, yang menjawab tidak setuju lebih sedikit. Dan untuk pernyataan melayani tanpa memandang status sosial, responden yang menjawab setuju hampir semua dibandingkan dengan responden tidak ada yang menjawab tidak setuju atas pernyataan tersebut. Melayani memang ada baiknya kalau mendahulukan masyarakat yang lebih memerlukan pelayanan dan tidak memandang status sosial orang yang memerlukan pelayanan. Karena tugas seorang pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah adalah memberi pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai dapat dinilai dari cara pegawai memberikan pelayanan kepada masyarakat, pelayanan yang baik mencerminkan kinerja pegawai juga baik. Berdasarkan jawaban responden tentang orientasi pelayanan yang menjawab setuju hampir semua pegawai yang menjawab tidak setuju hanya beberapa pegawai saja, Sesuai dengan kriteria interprestasi maka diperoleh jawaban yang setuju lebih banyak maka menunjukkan bahwa orientasi pelayanan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah cukup baik.

Jawaban Responden Tentang Integritas/Jati Diri Menurut Ibu Nurma Arifin,S.Sos dan disesuaikan dengan koesioner yang diberikan kepada setiap

pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah mengatakan bahwa Di dalam integritas terkandung makna konsistensi antara tindakan dan nilai. Orang yang mempunyai integritas hidup sejalan dengan nilai-nilai prinsipnya. Suatu karakter yang tanpa memandang waktu dan tempat senantiasa menunjukkan ketaatan dalam menjalankan kode etik dan moral, memegang prinsip, tulus, jujur dan dapat dipercaya, disiplin, memiliki kekuatan dalam mempertahankan keteguhan, serta konsisten dalam sikap dan perilakunya.

Pengawasan kinerja pegawai dinilai dari integritas yang dimiliki pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah seluruh pegawai harus memiliki integritas/jati diri sesuai dengan jawaban responden yang menjawab setuju hampir semuanya, tidak ada yang menjawab tidak setuju untuk pernyataan tersebut. Pernyataan bahwa pegawai harus bekerja mengutamakan kejujuran, semua responden yang menjawab pertanyaan tersebut setuju. Hal ini dikarenakan kejujuran merupakan kunci kesuksesan setiap usaha dan dengan kejujuran segala urusan akan menjadi mudah dan lancar.

Pernyataan bahwa pegawai harus menghindari KKN apapun bentuknya, responden yang menjawab setuju lebih banyak dan yang menjawab tidak setuju atau ragu-ragu menjawab hanya beberapa saja. Mengerjakan tugas harus semaksimal mungkin, responden yang menjawab setuju hampir semua pegawai dan tidak ada yang menjawab tidak setuju hanya beberapa, hal ini dikarenakan tugas memang sudah menjadi kewajiban pegawai untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan semaksimal mungkin. Sedangkan yang menjawab tidak setuju atau ragu-ragu menjawab ini mungkin disebabkan para

pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah memiliki tugas lain diluar kantor seperti mengurus anak dan keluarga sehingga mereka mengerjakan tugas hanya sekedar kemampuan mereka saja.

Berdasarkan jawaban responden tentang integritas (jati diri) yang menjawab setuju lebih banyak dibandingkan yang menjawab tidak setuju atau ragu-ragu dalam menjawab hanya beberapa pegawai, Sesuai dengan interpretasi maka diperoleh jawaban yang setuju lebih banyak menunjukkan bahwa integritas (jati diri) pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dinilai baik. Jawaban Responden Tentang Komitmen Kerja Pegawai Menurut Ibu Yolanda R. Wandosa, S.AN dan disesuaikan dengan koisioner yang diberikan kepada setiap pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah mengatakan bahwa Pengertian komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen pegawai tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen pegawai.

Hasil penelitian untuk mengetahui kinerja pegawai dengan cara mengawasi atau memperhatikan komitmen tiap pegawai bahwa Pada pernyataan bahwa seluruh pegawai harus bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya, Hampir semua responden menjawab setuju, dan tidak ada responden yang tidak setuju pada pernyataan tersebut. Hal ini dikarenakan setiap pekerjaan memang harus dipertanggung jawabkan. Sedangkan yang menjawab ragu-ragu hanya sebagian kecil karena tidak semua pekerjaan mudah untuk diselesaikan.

Pernyataan bahwa setiap pegawai harus siap ditegur apabila melakukan

kesalahan, responden yang menjawab setuju cukup banyak, karena memang sudah seharusnya kalau melakukan kesalahan harus siap ditegur dan siap menerima masukan untuk kebaikan pekerjaan yang akan datang. Dan responden yang menjawab tidak setuju hanya beberapa saja, karena tidak semua teguran membuat seseorang menjadi lebih baik, cara menegur yang salah atau kasar bisa membuat seseorang menjadi dendam dan malas bekerja.

Pernyataan tentang lebih mengutamakan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi, responden yang menjawab setuju sama sebanyak, dalam bekerja dan melayani masyarakat memang sudah seharusnya pegawai bekerja secara profesional dengan lebih mengutamakan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi. Dan yang menjawab tidak setuju hanya beberapa saja, sedangkan yang menjawab ragu-ragu sebanyak lebih banyak. Beberapa pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah berkeluarga sehingga mereka memiliki tanggung jawab dan pekerjaan lain selain tugas kantor.

Pernyataan bahwa pegawai harus bersikap adil dalam memberikan pelayanan, responden yang menjawab setuju sebanyak hampir semua pegawai atau karyawan setuju dan tidak setuju atau ragu-ragu hanya beberapa saja. Pernyataan bahwa pegawai harus selalu patuh pada perintah atasan, responden yang menjawab setuju sebanyak sama banyak dengan yang menjawab ragu-ragu. Setiap pegawai harus memiliki komitmen dalam bekerja agar pekerja tidak menyimpang dari ketentuan atau aturan yang telah ditentukan. Apabila seluruh pegawai memegang teguh komitmennya maka kinerja pegawai akan meningkat dengan sendirinya.

Berdasarkan jumlah jawaban responden tentang komitmen pegawai yang

menjawab setuju lebih banyak, yang menjawab tidak setuju dan ragu-ragu hanya beberapa pegawai. Sesuai dengan interpretasi maka diperoleh jawaban yang setuju lebih banyak ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah cukup baik.

B. Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja diperlukan agar pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah secara teratur. Melalui disiplin kerja yang baik, maka prestasi pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah meningkat. Akhirnya, melalui disiplin kerja, efisiensi pekerjaan dapat tercapai dan yang lebih penting lagi, dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Dalam sebuah kantor, disiplin kerja dijabarkan dalam kewajiban, larangan dan sanksi diberikan jika terjadi pelanggaran atas larangan tersebut. Hasil penelitian kinerja pegawai dengan cara mengawasi kedisiplinan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.

Untuk pernyataan bahwa seluruh pegawai harus datang ke kantor dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan, responden yang menjawab setuju cukup banyak, yang menjawab tidak setuju atau ragu-ragu hanya beberapa pegawai saja yang mungkin kesibukannya bukan dikantor saja melainkan mereka yang sudah berumah tangga. Dikarenakan memang sebagian pegawai baik dari unsur pimpinan maupun staf mempunyai tempat tinggal di kecamatan lain dan di kecamatan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah sendiri tetapi berada di desa yang letaknya cukup jauh dari tempat kerja sehingga datangnya sering terlambat ataupun kadang-kadang pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan.

Pernyataan pegawai harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu,

responden yang menjawab setuju lebih banyak dari pada, yang menjawab tidak setuju. Ini dikarenakan setiap pekerjaan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda. Sedangkan pernyataan harus selalu diawasi agar disiplin, responden yang menjawab setuju sangat kurang, karena kinerja pegawai akan meningkat dengan adanya pengawasan langsung dari atasan. Tetapi ada juga pegawai yang tidak setuju dan menjawab ragu-ragu lebih banyak. Karena sebagian pegawai merasa was-was dan tidak konsentrasi dalam bekerja apabila selalu diawasi. Selanjutnya pegawai harus selalu mengikuti upacara pagi hari, responden yang menjawab setuju sama banyaknya dengan yang menjawab ragu-ragu atau tidak setuju. Pernyataan bahwa pegawai tidak pernah melanggar aturan dalam bentuk apapun, responden yang menjawab setuju lebih banyak dan yang menjawab tidak setuju atau ragu-ragu lebih banyak.

Kedisiplinan dalam bekerja harus benar-benar ditanamkan dalam diri tiap-tiap pegawai karena kedisiplinan merupakan modal awal untuk menuju kinerja pegawai yang baik. Berdasarkan jumlah jawaban responden tentang kedisiplinan kerja pegawai yang menjawab setuju sama banyak dengan yang menjawab ragu-ragu atau tidak setuju. Sesuai dengan interpretasi maka diperoleh jawaban yang setuju sangat kurang ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dinilai masih kurang baik.

KESIMPULAN

Dari pembahasan diatas dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah sudah cukup baik. Sedangkan pengawasan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pelaksanaan pengawasan pada aspek

integritas (jati diri) pegawai dengan pencapaian persentase sangat baik. Berdasarkan kesimpulan di atas, untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, maka peneliti menyarankan agar pemimpin lebih memperhatikan masalah kedisiplinan dan kerja sama pegawai, atau pemberian sanksi yang tegas kepada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja serta dengan cara pemberian penghargaan kepada pegawai yang disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Johnson, John C. 2001 Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press
- Manullang. M. dan mariohot Manullang, 2000, Manajemen Personalia, : Yogyakarta. Gadjah Mada University Press
- Manullang. M. 2001 Dasar-Dasar Manajemen, : Yogyakarta. Gadjah Mada University Press
- Newman. 2001.Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press
- Ridlowi, 2010.*Buletin Kepegawaian Kanreg I BKN Vol 4 No 3 Oktober 2010*
- Siagian, Sondang P, 2004 Fungsi-Fungsi Manajerial Edisi Revisi. : Jakarta. Bumi Aksara
- Terry, George R 2001. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press
- Urwick.2001 Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press

Williamson, James. 2001. Dasar-dasar
Manajemen. Yogyakarta. Gadjah Mada
University Press