



**PENGARUH KEPENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
RUMAH SAKIT UMUM (RSU) JAMPANGKULON PEMERINTAH
DAERAH PROVINSI JAWA BARAT**

SKRIPSI

**Skripsi Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Global Jakarta**



Disusun Oleh :

**RESTI SUSANTI
173402045**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA**

2021

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UUNo. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, 05 Agustus 2021
Mahasiswa,

Resti Susanti
173402045

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

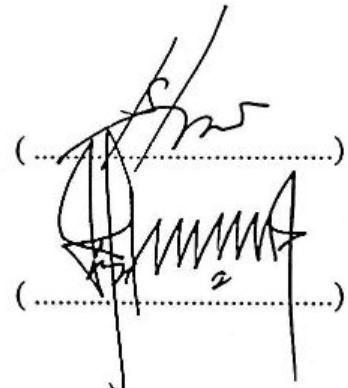
Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Resti Susanti
NIM : 173402045
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Dra. Sri Utami, M.M



Pembimbing 2 : Eka Pranajaya, S.E., M.M

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 05 Agustus 2021

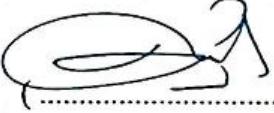
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

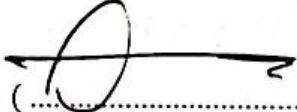
Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Resti Susanti
NIM : 173402045
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : AGUSTINUS PRAMUDJI, SE 

Penguji 2 : ENDERBAH MATIUWAH, SE, MM 

Ditetapkan di :

Tanggal :

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat- Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dra. Sri Utami, M.M., selaku pembimbing 1 yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Eka Pranajaya S.E., M.M., selaku pembimbing 2 yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
3. Kepada seluruh pihak jajaran direksi dan pegawai Rumah Sakit Umum Jampang Kulon Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat yang telah banyak membantu dalam usaha nenperoleh data yang saya perlukan
4. Kepada orang tua dan keluarga yang telah memberikan bantuan dan dukungan material dan moral, dan
5. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membala segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Sukabumi, Agustus 2021

Penulis

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Resti Susanti
NIM : 173402045
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (None-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, 05 Agustus 2021
Yang menyatakan,

Resti Susanti
173402045

ABSTRAK

Rumah sakit sebagai salah satu elemen penting dalam pelayanan publik di bidang kesehatan. Adanya dorongan kemandirian dan persaingan mengakibatkan pelayanan kesehatan ini semakin terasa mahal bagi masyarakat, tidak terkecuali pelayanan rawat inap yang belum memenuhi harapan. Kondisi ini bila terus terjadi dapat berakibat pada pembangunan kualitas sumber daya manusia yang semakin melorot disebabkan oleh keberadaan rumah sakit yang menjadi solusi bagi pelayanan kesehatan khususnya rawat inap tapi justru menjadi bagian dari permasalahan pelayanan kesehatan itu sendiri.

Masih rendahnya pengawasan, disebabkan masih rendahnya kinerja pegawai rumah sakit dalam melaksanakan tugas, sehingga adanya suatu dugaan bahwa hal ini diakibatkan dari masih rendahnya pelaksanaan salah satu dari fungsi administasi, yakni pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan rumah sakit umum. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, terlihat lemahnya pengawasan ditandai dari lemahnya teguran ataupun sangsi yang diberikan terhadap pegawai yang lalai dalam melakukan pekerjaan, hal tersebut dapat disebabkan adanya pengaruh familiar yang berlebihan di lingkungan kerja, serta masih berlakunya faktor senioritas yang dalam hal ini apabila pelanggaran dilakukan oleh pegawai yang memiliki tingkat senioritas yang tinggi maka belum adanya tindakan yang tegas, serta masih kurangnya pimpinan rumah sakit melakukan pengawasan secara langsung terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga dari lemahnya pengawasan tersebut dapat mempengaruhi pada laporan atas hasil pekerjaan yang hanya menyampaikan tentang hal-hal yang baik-baik saja.

Kata Kunci : Pengawasan, Kinerja

ABSTRACT

Hospital as an important element in public services in the health sector. The encouragement of independence and competition has resulted in this health service being increasingly expensive for the community, including inpatient services that have not met expectations. This condition, if it continues to occur, can result in the development of the quality of human resources which is increasingly deteriorating due to the existence of a hospital which is a solution for health services, especially inpatient care, but instead becomes part of the health service problem itself.

The low level of supervision is due to the low performance of hospital employees in carrying out their duties, so that there is an assumption that this is due to the low implementation of one of the administrative functions, namely the implementation of supervision carried out by the leadership of public hospitals. Based on the results of observations in the field, it can be seen that the weakness of supervision is indicated by the weakness of reprimands or sanctions given to employees who are negligent in doing their work, this can be due to excessive familiar influences in the work environment, and the seniority factor is still in effect, in this case if a violation is committed by employees who have a high level of seniority, there has been no firm action, and there is still a lack of hospital leadership to directly supervise employees in carrying out work. So that the weak supervision can affect the report on the results of the work which only tells about things that are fine.

Keywords: *Supervision, Performance*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian.....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran	6
1.6 Hipotesis Penelitian	9
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen	12
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.3 Pengawasan.....	16
2.3.1 Pengertian Pengawasan.....	16
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan	17
2.3.3 Maksud dan Tujuan Pengawasan.....	19
2.3.4 Metode Pengawasan.....	19
2.3.5 Jenis-Jenis Pengawasan	21
2.4 Kinerja.....	21
2.4.1 Pengertian Kinerja	21
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	22
2.4.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	23
2.4.4 Prinsip Pengukuran Kinerja	24
2.5 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja.....	25
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian.....	27
3.1.1 Gambaran Umum RSU Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat.	27
3.1.2 Struktur Organisasi	29
3.2 Metodelogi Penelitian.....	30
3.2.1 Prosedur Penelitian	30

3.2.2 Desain Penelitian	30
3.2.3 Unit Analisis	31
3.2.4 Populasi dan Sampel.....	31
3.2.4.1 Populasi.....	31
3.2.4.2 Sampel	32
3.2.5 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.2.6 Operasional Variabel	34
3.2.7 Intrumen Penelitian.....	35
3.2.8 Hipotesis Statistik	36
3.2.9 Teknik Analisa Data	37
3.2.9.1 Uji Validitas.....	37
3.2.9.2 Uji Reliabilitas	38
3.2.10 Analisis Statistik.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Karakteristik Responden.....	43
4.2 Hasil Uji Instrumen.....	44
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	44
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
4.3 Hasil Pembahasan.....	47
4.3.1 Deskripsi Pengawasan Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat	47
4.3.2 Deskripsi Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat	53
4.3.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan.....	61
5.2 Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, mewajibkan Pemerintah Daerah untuk menyusun Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) sebagai dokumen perencanaan daerah untuk periode satu tahun. Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Provinsi merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi atau Rencana Startegis Daerah (Renstrada) yang mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah (RKP) serta hasil evaluasi pembangunan tahun yang lalu, dan memuat isu startegis, prioritas pembangunan, rancangan kerangka ekonomi, rencana kerja dan pendanaan indikatif, baik dilaksanakan oleh pemerintah maupun dengan mendorong partisipasi masyarakat.

Rumah sakit sebagai salah satu elemen penting dalam pelayanan publik di bidang kesehatan. Adanya dorongan kemandirian dan persaingan mengakibatkan pelayanan kesehatan ini semakin terasa mahal bagi masyarakat, tidak terkecuali pelayanan rawat inap yang belum memenuhi harapan. Kondisi ini bila terus terjadi dapat berakibat pada pembangunan kualitas sumber daya manusia yang semakin melorot disebabkan oleh keberadaan rumah sakit yang menjadi solusi bagi pelayanan kesehatan khususnya rawat inap tapi justru menjadi bagian dari permasalahan pelayanan kesehatan itu sendiri.

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. “Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia, maka penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit dari sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian, sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar, Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/keragaaannya. Dalam kinerja dikenal dengan adanya penilaian kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja. Penilaian kinerja yang dimaksud merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kerja. Penilaian kinerja dapat dibagi menjadi dua yaitu penilaian kinerja secara objektif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik dan penilaian kinerja secara subjektif yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik seseorang karyawan bekerja secara keseluruhan.

Masih rendahnya pengawasan, disebabkan masih rendahnya kinerja pegawai rumah sakit dalam melaksanakan tugas, sehingga adanya suatu dugaan bahwa hal ini diakibatkan dari masih rendahnya pelaksanaan salah satu dari fungsi administasi, yakni pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan rumah sakit umum. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, terlihat lemahnya pengawasan ditandai dari lemahnya teguran ataupun sangsi yang diberikan terhadap pegawai yang lalai dalam melakukan pekerjaan, hal tersebut dapat disebabkan adanya pengaruh familiar yang berlebihan di lingkungan kerja, serta masih berlakunya faktor senioritas yang dalam hal ini apabila pelanggaran dilakukan oleh pegawai yang memiliki tingkat senioritas yang tinggi maka belum adanya tindakan yang tegas, serta masih kurangnya pimpinan rumah sakit melakukan pengawasan secara langsung terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga dari lemahnya pengawasan tersebut dapat mempengaruhi pada laporan atas hasil pekerjaan yang hanya menyampaikan tentang hal-hal yang baik-baik saja.

Berkenaan dengan hal tersebut, sehingga diketahui bahwa salah satu penyebab dari rendahnya pelayanan kesehatan yang ada di rumah sakit umum merupakan dampak dari rendahnya kinerja pegawai yang menangani pelayanan kesehatan, baik pelayanan kesehatan yang dilakukan secara langsung oleh perawat maupun secara tidak langsung oleh pegawai administrasi. berkaitan dengan masalah rendahnya kinerja pegawai. Diantaranya dapat dilihat dalam tabel Daftar nominatif dibawah ini :

Tabel 1.1
Hasil penilaian pegawai Rumah Sakit
Periode 2018-2020

No	Kriteria Penilaian	Nilai Maximal	Realisasi		
			2018	2019	2020
1	Pelayanan	100 %	91%	87%	80%
2	Integritas	100 %	80%	82%	78%
3	Komitmen	100 %	88%	86%	80%
4	Disiplin	100 %	87%	91%	85%
5	Kerjasama	100 %	72%	75%	77%
6	Kepemimpinan	100 %	92%	90%	90%

Sumber : RSU Jampangkulon Provinsi Jawa Barat 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari semua kriteria penilaian kinerja tidak sesuai dengan nilai yang telah ditentukan dan terdapat beberapa nilai kriteria yang turun, seperti pelayanan menjadi 80%, kriteria penilaian komitmen menjadi 78%, komitmen 80% kriteria penilaian disiplin menjadi 85%, kriteria penilaian kerja sama mengalami kenaikan menjadi 77% dan kepemimpinan tidak mengalami perubahan yang signifikan dengan nilai 90%, ketidak ketercapaian semua kriteria penilaian kinerja tersebut menunjukkan rendahnya kinerja pegawai RSUD Jampang kulon, dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut pengamatan penulis yang menjadi penyebab kurangnya pengawasan yang ada dilingkungan rumah sakit seperti adanya senioritas, kurangnya teguran terhadap pegawai dan lain-lain.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik meneliti lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengawasan Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat”.
2. Bagaimana Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat”.
3. Bagaimana Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat”.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mempelajari, menganalisa dan menyimpulkan apakah pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengawasan Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat”.
2. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat”.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat”.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan, antara lain :

- 1. Bagi Penulis**

Sebagai pengalaman berharga dalam mengaplikasikan dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengudi Sukabumi.

- 2. Bagi Akademisi**

Penelitian sebagai salah satu wujud dari Tridarma Perguruan Tinggi, yaitu penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan keilmuan.

- 3. Bagi Intansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran yang lebih baik mengenai pengawasan dan kinerja pegawai.

1.5 Kerangka Pemikiran

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efesien) dan berhasil guna efektif, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan sebagaimana diketahui bahwa masing-masing fungsi pimpinan berhubungan erat satu sama lain, yaitu: Merencanakan, mengorganisasikan, menyusun dan memberi perintah serta pengawasan.

Menurut Handoko (2016:25), pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya Menurut Handoko (2016: 363-364), faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu :

1. Perubahan lingkungan organisasi
2. Peningkatan kompleksitas organisasi
3. Kesalahan-kesalahan
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

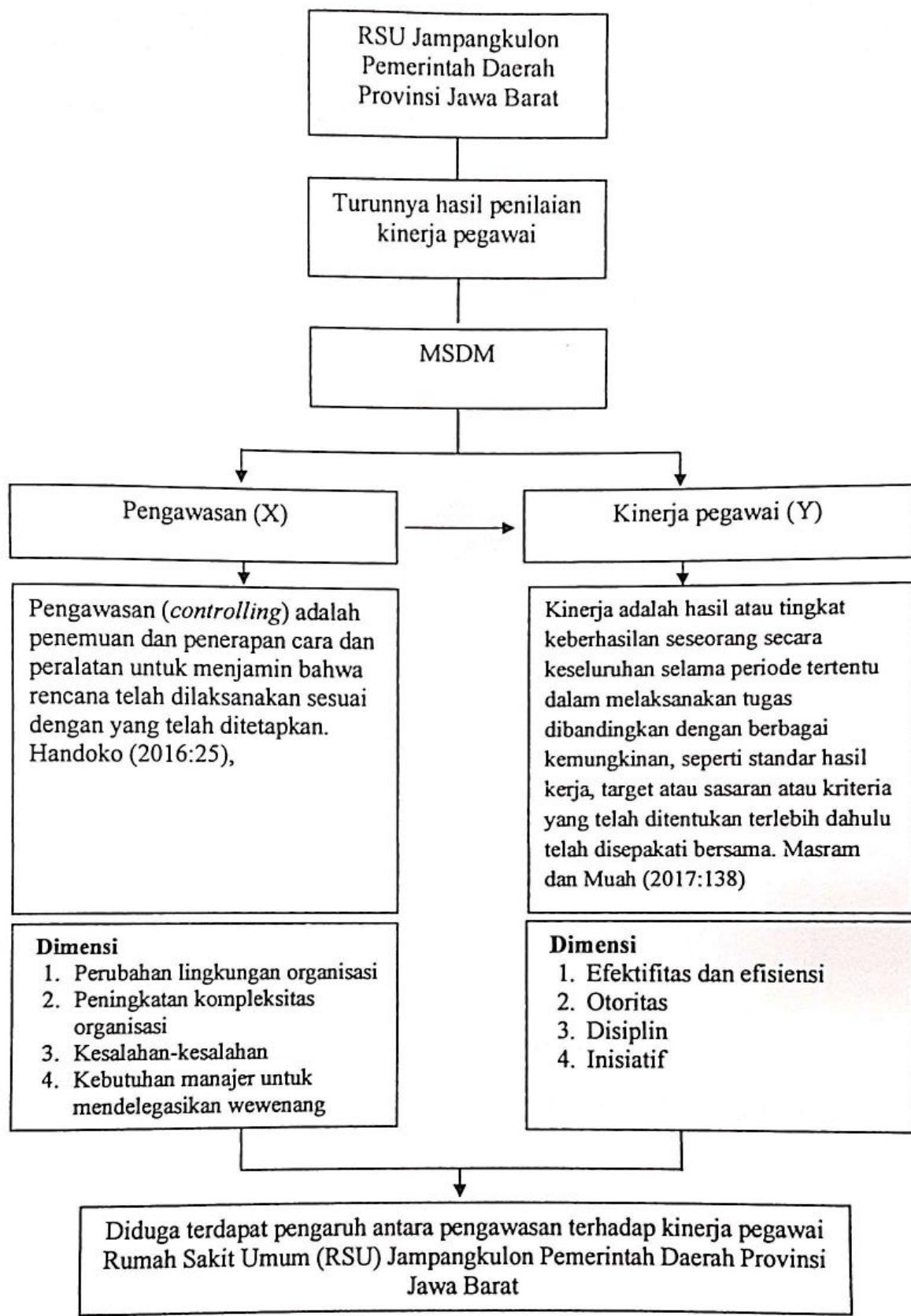
Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang

Menurut Rivai dan Basri dalam buku Masram dan Muah (2017:138) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama.

Menurut Masram dan Muah (2017:147) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Efektifitas dan efisiensi
2. Otoritas (wewenang)
3. Disiplin
4. Inisiatif

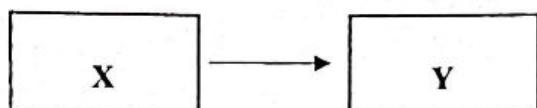
Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangatlah tergantung kepada orang-orang yang berada di lingkungan tersebut. Salah satu fungsi manajemen agar perusahaan berjalan secara dan efisien yaitu dengan adanya itu fungsi *controlling*. Menurut Mangkunegara (2011:69) bahwa sebagai dasar untuk mengevaluasi metode kerja maka dibutuhkan suatu pengawasan untuk memperoleh kinerja yang efektif dan efisien. Selanjutnya penulis mencoba menjelaskan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana terlihat pada gambar dibawah ini :



Sumber : Diolah sendiri

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Dengan demikian untuk dapat memperjelas antara variabel X dan variabel Y maka dapat dilihat dari gambar paradigma berikut :



**Gambar 1.2
Paradigma Penelitian**

Keterangan

Variabel X : Pengawasan

Variabel Y : Kinerja Pegawai

1.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Juliansyah Noor (2017:79) Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Berdasarkan pengertian diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah : “Diduga terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat”.

1.7 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini di Rumah Sakit Umum (RSU) yang beralamat Jl. Cibarusah No. 1 Telp. [0266] 490009 Fax [0266] 490987 Jampangkulon 43178, penulis melakukan penelitian mulai bulan Maret 2021 s.d September 2021

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2021					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agst
1.	Pra penelitian	X					
2.	Pengumpulan Data	X	X	X	X		
3.	Analisis Data			X	X	X	
4.	Penyusunan Laporan			X			
5.	Sidang Usulan Penelitian	X					
6.	Bimbingan dan Perbaikan			X	X	X	
7.	Sidang Skripsi						X

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta. Deepublish
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali Imam. 2013. *Analisis Multivariate Dan Ekonometrika*. Cetakan IX. Yoga Pratama : Semarang.
- Ghozali Imam. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yoga Pratama : Semarang.
- Ghozali Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Cetakan IX. Yoga Pratama : Semarang.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2016. *Organisasi dan Motivasi Dasar Pendekatan Produktifitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani. Manajemen Edisi kedua. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta
- Kadarisman, M. 2015. Manajemen Kompensasi, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Masram dan Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- Noor Juliansyah. (2017). *Metodologi Penelitian*. Cetakan ketujuh. Kencana : Jakarta
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta. Bandung: Alfabeta.

Terry, George R. 2012. Prinsip-Prinsip Manajemen, penerjemah J-Smith D.F.M. Jakarta: PT Bumi Aksara

Terry, George R. 2018. Prinsip-Prinsip Manajemen, penerjemah J-Smith D.F.M. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sutrisno Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ceakan pertama. Kencana : Jakarta

Sumber Lain :

1. Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional
2. Jurnal _15510076.pdf (dharmawangsa.ac.id)
3. Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora. Vol. 20, No. 1, Maret 2018: 15 – 21. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. Ahmad Averus dan Andi Pitono.
4. Jurnal kolegial – vol.5, no.1. Juni 2017. Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit islam at-taqwa gumawang. Fitra margaret
5. Jurnal Daulay, Raihanah. Efry Kurnia, dan Irvan Maulana (2019). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan. Voume 1 Nomor 1.
6. Satriadi. (2016)" Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Binaan Tanjung Pinang". 2302-1590. Jurnal Economica. Vol 4. No.2. Padang