

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI AVIATION SECURITY (AVSEC) DI  
BANDAR UDARA DJALALUDDIN GORONTALO**

**Oleh:  
DWIKI RAMDANI  
NIM: S2117031**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana  
pada jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Ichsan Gorontalo



**PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
2021**

## HALAMAN PENGESAHAN

### **PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI AVIATION SECURITY (AVSEC) DI BANDAR UDARA DJALALUDDIN GORONTALO**

**Oleh :**  
**DWIKI RAMDANI**  
**NIM. S2117031**

Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan

Gorontalo : Maret 2021

**Pembimbing I**



Darmawaty Abd. Razak, S.I.P., M.A.P  
NIDN. 09 24076701

**Pembimbing II**



Sandi Prahara, S.T., M.Si  
NIDN. 09 29038602

Mengetahui,  
Kepala Program Studi



Darmawaty Abd. Razak, S.I.P., M.A.P  
NIDN. 09 24076701

## HALAMAN PENGESAHAN

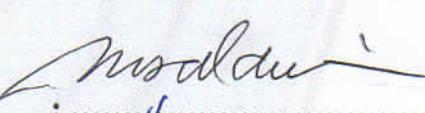
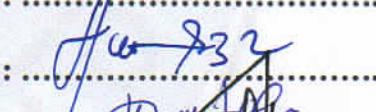
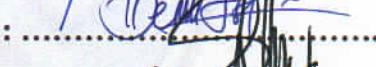
# PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI AVIATION SECURITY (AVSEC) DI BANDAR UDARA DJALALUDDIN GORONTALO

OLEH :  
**DWIKI RAMDANI**  
**NIM. S2117031**

### SKRIPSI

Telah Dipertahankan dihadapan Pengaji  
Pada Tanggal 23 Maret 2021  
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

#### Komisi Pengaji :

1. Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem, M.Si : ..... 
2. Swastiani Dunggio, S.I.P., M.Si : ..... 
3. Deliana Vitasari Djakaria, S.I.P., M.I.P : ..... 
4. Darmawaty Abdul Razak, S.I.P., M.AP : ..... 
5. Sandi Prahara, S.T., M.Si : ..... 

Mengetahui

Dekan Fakultas  
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Arman, S.Sos., M.Si  
NIDN. 0913078602

Ketua Program Studi  
Ilmu Pemerintahan

Darmawaty Abdul Razak, S.I.P., M.AP  
NIDN. 0924076701

## Halaman Motto dan Persembahan

Dimanapun Bumi Berpijak, Disitulah  
Langit Dijunjung (Anonim)

"Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu  
dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu apa  
pun, dan Dia memberimu pendengaran,  
penglihatan, dan hati agar kamu bersyukur."

(Q.S An-Nahl: 78)

Skripsi ini Kupersembahkan Kepada ;  
Mama dan Alm. Papa Tercinta,  
Kakak dan Semua Orang yang Kukasihi

**PENGAWASAN BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
AVIATION SECURITY (AVSEC) DI BANDAR UDARA DJALALUDIN  
GORONTALO**

**DWIKI RAMDANI  
S21.17.031**

**ABSTRAK**

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni pengawasan. Penelitian ini bertujuan menganalisis Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai *Aviation Security (AVSEC)* di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo. Metode penelitian ini adalah metode *survey* dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yang menggunakan instrumen kuesioner. Metode analisis yang digunakan yakni analisis korelasi, koefisien determinasi dan analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif pengawasan (X) terhadap kinerja (Y) pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo sebesar 0,355 (35,5%). Adapun sebesar 0,645 (64,5%) dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diteliti yang berupa disiplin kerja, motivasi kerja dan sebagainya. Hasil penelitian menggunakan uji korelasi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo ada tingkat hubungan yang sedang sebesar ( $r= 0,596$ ).

**Kata Kunci:** Pengawasan, Kinerja

## ***ABSTRACT***

### ***DWIKI RAMDANI, S2117031. THE INFLUENCE OF SUPERVISION ON THE PERFORMANCE OF AVIATION SECURITY (AVSEC) STAFFS AT GORONTALO DJALALUDIN AIRPORT***

*Performance is the result or level of success of a person as a whole during a certain period in carrying out tasks compared to various possibilities, such as work standards, targets or goals, and criteria that have been determined in advance and have been mutually agreed upon. The external factor which influences the employee's performance is supervision. This study aims to analyze the influence of supervision on the Aviation Security (AVSEC) staffs' performance at the Djalaludin Airport of Gorontalo. This research method is a survey method with a sample of 70 respondents taken by using a saturated sampling technique (census) and then given a questionnaire instrument. The analytical method used is the correlation analysis, coefficient of determination, and simple regression analysis with the help of the SPSS 21 program. The results of the study indicate that there is a positive influence of supervision (X) on the AVSEC Staffs' performance at the Djalaludin Airport of Gorontalo at 0.355 (35.5%). The amount of 0.645 (64.5%) is influenced by ~~external~~ variables that are not examined in form of work discipline, work motivation, and so on. It is also found that the Supervision's correlation test on the AVSEC Staffs' performance at the Djalaludin Airport of Gorontalo has a moderate level of relationship ( $r = 0.596$ ).*

*Keywords: Supervision, Performance*

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwiki Ramdani

NIM : S2117031

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai *Aviation Security* (AVSEC) di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo” adalah benar-benar asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan prang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, Maret 2021

Yang membuat pernyataan



Dwiki Ramdani

S2117031

## KATA PENGANTAR

Dengan Mengucapkan Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah S.W.T. karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan Judul **“Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Aviation Security (AVSEC) di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo”**, sesuai yang direncanakan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh, karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

- Ucapan Terima Kasih yang tak terhingga kepada Kedua Orang Tua, bapak Alm. Aziz P. Umar, M.Pd. dan Ibu Nurbaya Utiarahman, S.Pd yang telah memberikan Dedikasi dan Motivasi kepada penulis.
- Muhammad Ichsan Gaffar, S.E., M.Ak, Selaku Ketua Yayasan Pengembangan ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo.
- Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
- Dr. Arman, M.Si, Selaku Dekan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP, Selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan sekaligus Pembimbing I yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini.
- Sandi Prahara, S.T., M.Si, Selaku Pembimbing II yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini.

- Ben Adi Surya, S.E., MM, Selaku Kepala Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo yang telah membantu penulis selama pengambilan data di lapangan.
- Bapak dan Ibu Staf UPBU Djalaluddin Gorontalo beserta Pegawai Avsec yang telah berpartisipasi langsung dalam penelitian ini.
- Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
- Terima kasih kepada keluarga yang telah membantu/mendukung selama mengerjakan skripsi ini, serta
- Semua yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini

Saran dan Kritik penulis harapkan dari dewan pengaji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	
v	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	<b>6</b>
2.1 Kajian Pustaka	6
2.1.1 Tinjauan Tentang Pengawasan	6
2.1.1.1 Pengertian Pengawasan	6
2.1.1.2 Sistem dan Pentingnya Pengawasan	7
2.1.1.3 Prinsip Pengawasan	8
2.1.1.4 Langkah-Langkah Pengawasan	10
2.1.2 Tinjauan Tentang Kinerja	12
2.1.2.1 Pengertian Kinerja	12
2.1.2.2 Penilaian Kinerja	14
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.2.4 Pengukur Kinerja	17
2.2 Kerangka Pemikiran	18
2.3 Hipotesis	18
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b>	<b>19</b>
3.1 Objek Penelitian	19
3.2 Desain Penelitian	19
3.3 Operasional Variabel Penelitian	19
3.4 Populasi dan Sampel	21
3.4.1 Populasi	21
3.4.2 Sampel	21
3.5 Jenis dan Sumber Data	22
3.5.1 Jenis Data	22
3.5.2 Sumber Data	22
3.6 Teknik Pengumpulan data dan Pengolahan Data	22
3.6.1 Pengumpulan Data	22
3.6.2 Pengolahan Data	23
3.7 Skala Pengukuran Data	23

3.8 Analisis Data	23
3.8.1 Regresi Linier Sederhana	23
3.8.2 Uji Parsial ( <i>t-test</i> )	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	<b>27</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	27
4.1.1 Sejarah Singkat Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo	27
4.1.2 <i>Aviation Security</i> (AVSEC)	29
4.1.2.1 Sejarah terbentuknya AVSEC	
29	
4.1.3 Struktur Organisasi	30
4.2 Hasil Penelitian	30
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	30
4.2.2 Deskripsi Pengawasan (Variabel X)	32
4.2.3 Deskripsi Kinerja Pegawai (Variabel Y)	38
4.2.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	44
4.2.4.1 Uji Validitas	
44	
4.2.4.2 Uji Reliabilitas	
46	
4.2.5 Analisis Regresi	49
4.2.5.1 Hasil Analisis Regresi Sederhana	
49	
4.2.5.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	
51	
4.2.5.3 Uji Parsial	
51	
4.2.5.4 Koefisien Determinasi	
52	
<b>BAB V PENUTUP</b>	<b>61</b>
5.1	Kesimpulan
61	
5.2	Saran
61	

## DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
3.1	Operasionalisasi Variabel	20
3.2	Data Pegawai	21
3.3	Interpretasi Koefisien Korelasi	26
4.1	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
4.2	Persentase Responden Berdasarkan Kelompok Umur	31
4.3	Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan	32
4.4	Persentase Responden Berdasarkan Jabatan	32
4.5	Tanggapan Responden tentang Menetapkan Standar Pengawasan	33
4.6	Tanggapan Responden tentang Melaksanakan Standar Pengawasan	33
	4.7 Tanggapan Responden tentang Memastikan Pelaksanaan Kerja sudah sesuai standar	34
4.8	Tanggapan Responden tentang Memberitahukan Standar Kerja	34
4.9	Tanggapan Responden tentang Mengukur Prestasi Kerja	35
4.10	Tanggapan Responden tentang Mengevaluasi Prestasi Kerja	35
4.11	Tanggapan Responden tentang Membetulkan Penyimpangan	36
4.12	Tanggapan Responden tentang Memberikan Teguran	37
4.13	Tanggapan Responden tentang Menghindari Penyimpangan	37
4.14	Tanggapan Responden tentang Menentukan Strategi Kerja Baru	38
4.15	Tanggapan Responden tentang Menyelesaikan Pekerjaan dengan baik	39
	4.16 Tanggapan Responden tentang Menyelesaikan Pekerjaan dengan Akurat dan tidak terjadi kesalahan	39
4.17	Tanggapan Responden tentang Menyelesaikan Pekerjaan dengan cepat	40
4.18	Tanggapan Responden tentang Teliti Menyelesaikan Pekerjaan	40
4.19	Tanggapan Responden tentang Inisiatif dalam bekerja	41
4.20	Tanggapan Responden tentang Disiplin terhadap aturan	41
4.21	Tanggapan Responden tentang Menyelesaikan Pekerjaan Sendiri	42
4.22	Tanggapan Responden tentang Mampu bekerjasama	43
4.23	Tanggapan Responden tentang bertanggung jawab terhadap pekerjaan	43
4.24	Tanggapan Responden tentang Sarana dan Prasarana Kerja	44
4.25	Hasil Perhitungan Validitas Variabel Pengawasan	45
4.26	Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kinerja Pegawai	46
4.27	Uji Reliabilitas Pengawasan	47
4.28	Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	48
4.28	Hasil Regresi Sederhana	49
4.30	Hasil Analisis Koefisien Korelasi Pengawasan Terhadap Kinerja	51
4.31	Hasil Pengujian t-test	52
4.32	Koefisien Determinasi	53
<b>DAFTAR GAMBAR</b>		
2.1	Hubungan Kinerja Individu, Kelompok, dan Organisasi	13
2.2	Kerangka Pemikiran	18
4.1	Struktur Organisasi	30
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
		<b>62</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>		
		<b>63</b>

**PENGAWASAN BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
AVIATION SECURITY (AVSEC) DI BANDAR UDARA DJALALUDIN  
GORONTALO**

**DWIKI RAMDANI  
S21.17.031**

**ABSTRAK**

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni pengawasan. Penelitian ini bertujuan menganalisis Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai *Aviation Security* (AVSEC) di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo. Metode penelitian ini adalah metode *survey* dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yang menggunakan instrumen kuesioner. Metode analisis yang digunakan yakni analisis korelasi, koefisien determinasi dan analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif pengawasan (X) terhadap kinerja (Y) pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo sebesar 0,355 (35,5%). Adapun sebesar 0,645 (64,5%) dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diteliti yang berupa disiplin kerja, motivasi kerja dan sebagainya. Hasil penelitian menggunakan uji korelasi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo ada tingkat hubungan yang sedang sebesar ( $r= 0,596$ ).

**Kata Kunci:** Pengawasan, Kinerja

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Didalam suatu organisasi sangat diperlukan pengawasan dalam mengembangkan, mengevaluasi, dan memelihara pegawai dalam jumlah (Kuantitas) dan tipe (Kualitas) yang tepat. Suatu kesalahan atau penyimpangan yang sering terjadi dalam perusahaan dapat menyebabkan ketidakberhasilan suatu tujuan perusahaan sehingga di dalam suatu perusahaan perlu adanya pengawasan sebagai upaya untuk mencapai sebuah tujuan. Kegiatan yang tidak dapat diawasi akan lebih merugikan suatu organisasi karena pada dasarnya manusia akan bertindak negatif sesuka hati mereka apabila tidak diawasi.

Pengawasan adalah peran yang penting dalam manajemen aparatur negara agar segala tugas, fungsi, dan program-program yang dijalankan pemerintah dapat berjalan sebagaimana mestinya. Salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengawasan. Pengawasan saat ini menjadi bagian dari faktor penting dalam mempengaruhi kinerja kerja pegawai karena sebagai sarana *controlling* atau mengontrol kegiatan-kegiatan di dalam sebuah organisasi dengan melalui pengawasan ini pegawai dapat diawasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja dan berdampak pada tercapainya kinerja pegawai secara maksimal.

Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut suatu tata cara, metode dan teknik pengawasan yang efektif dan efisien. Upaya dalam mewujudkan hal itu, maka dapat menciptakan kondisi dan iklim kerja yang mendukung serta menciptakan pengawasan sebagai

suatu proses yang wajar dalam suatu organisasi pemerintah. Hal ini mengandung pengertian bahwa kinerja pegawai merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan. dengan semakin besarnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan Negara prinsip-prinsip *good governance*, maka kebutuhan terhadap peran pengawasan akan semakin meningkat (Nielwaty et al., 2017:2).

Dalam teori Mockler yang dikutip dari penelitian (Abyad, 2013:21) bahwa pengawasan merupakan upaya yang tersusun dalam standar kinerja dengan sasaran perencanaan, merancang. Sistem *feedback* informasi dan membandingkan kinerja sesungguhnya dengan standar yang terlebih dahulu ditetapkan, serta menentukan apakah ada penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan tengah digunakan sedapat mungkin dengan cara yang paling efektif dan efisien guna tercapainya sasaran perusahaan.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Amanda, 2016:3).

Penelitian Yuyun (2016:397) telah dilakukan pengujian nilai koefisien determinasi ternyata variabel pengawasan memiliki pengaruh sebesar 8,7% terhadap kinerja karyawan di PT. Pipit Mutiara Indah, sisanya sebesar 91,3% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di

dalam penelitian. Hal ini terjadi karena kesalahan-kesalahan yang sering dilakukan karyawan adalah kesalahan dalam pencatatan pembukuan, di mana antara karyawan dengan karyawan yang satu sering terjadi miss communication. Hal ini menyebabkan laporan yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan. Akibatnya sanksi yang diberikan berupa teguran langsung dari atasan. Hal ini sejalan dengan penelitian Siregar (2020:84) Hasil tersebut menunjukkan pengaruh pengawasan terhadap efisiensi kerja pegawai di kantor Camat Medan Area signifikan dan tergolong kuat. Untuk pengujian hipotesis penulis menggunakan t-tabel dengan t-hitung = 9,480 dan t-tabel = 1,70.

Salah satu Organisasi yang penting untuk dilakukan pengawasan yaitu Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo. Bandar Udara adalah kawasan di daratan dan/atau perairan dengan batas-batas tertentu yang digunakan sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turun penumpang, bongkar muat barang, dan tempat perpindahan intra dan antarmoda transportasi, yang dilengkapi dengan fasilitas Keselamatan dan Keamanan Penerbangan, serta fasilitas pokok dan fasilitas penunjang lainnya (UU No.1 Tahun 2009 Tentang Penerbangan). Bandara Djalaludin Gorontalo merupakan Salah Satu Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 di bawah pengawasan otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. Pengawasan yang dilakukan oleh Otoritas Bandara akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang bekerja di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo yang berada di wilayah Kabupaten Gorontalo. Setiap Instansi khususnya Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo tentunya sangat menginkan agar pegawainya memiliki kinerja yang baik, tetapi kenyataannya

masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang tidak sesuai seperti yang diharapkan.

Berdasarkan fenomena pengamatan yang peneliti dapatkan di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo pada beberapa pegawai *Aviation Security* (AVSEC):

1. Masih ada pegawai yang datang terlambat dan tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja.
2. Tidak konsisten dalam melaksanakan tugas sesuai SOP (*Standard Operating Procedure*) contohnya pelaksanaan patroli yang belum konsisten dilakukan minimal 2 jam sekali.
3. Tidak konsisten dalam penulisan laporan di Log Book Kegiatan harian.
4. Cara berpakaian yang masih belum rapih.

Fenomena di atas tersebut mencerminkan bahwa kinerja pegawai *Aviation Security* (AVSEC) di Bandar Udara masih rendah dan pengawasannya belum optimal sebagaimana yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai *Aviation Security* (Avsec) Di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi di perusahaan sebagai berikut “Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai *Aviation Security* (AVSEC) di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo?”

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk menganalisis Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai *Aviation Security (AVSEC)* di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Dapat memperoleh pengetahuan penulis mengenai kinerja pegawai AVSEC khususnya dalam pengawasan terhadap kinerja pegawai.
2. Dapat memberikan masukan kepada pihak Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi pihak lain sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Tinjauan Tentang Pengawasan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Pengawasan**

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut (Kamal, 2015:63).

Menurut Handoko dalam penelitian Kamal (2015:63) Pengawasan sebenarnya mengandung arti penjagaan stabilitas dan equilibrium. Untuk mencapai keseimbangan, bagaimanapun juga manajer harus selalu merubah apa yang dikerjakannya ataupun merubah standar yang digunakan sekarang untuk mengukur pelaksanaan, serta teknik-teknik dengan metode pengawasan hendaknya digunakan secara simultan yang tidak dapat berdiri dengan sendirinya

Dalam setiap tindakan yang akan dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat serta sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas tanpa harus terikat dengan peraturan yang bagaimanapun. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para pegawai yang akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian pegawai

yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti itu tidak perlu, tetapi bagi pegawai yang lainnya, tegaknya disiplin masih perlu dilaksanakan agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan (Kamal, 2015:63).

Orang yang paling tepat dalam melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawai yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut waskat. Pada tingkat manapun berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak akan menyimpang dari apa yang telah ditetapkan (Kamal, 2015:63).

Pengawasan menurut Fahmi yang dikutip oleh Erlin Miltah Rin dkk (652;2015), bahwa pengawasan secara umum didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien dan lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi.

### **2.1.1.2 Sistem dan Pentingnya Pengawasan**

Fungsi manajerial pengawasan adalah mengukur dan mengoreksi prestasi kerja bawahan guna memastikan bahwa tujuan organisasi di semua tingkat dan rencana yang didesain untuk mencapainya sedang dilaksanakan. Jadi, fungsi tersebut harus dilaksanakan oleh-oleh tiap manajer, mulai dari direktur sampai pengawas. Beberapa manajer, terutama yang tingkatnya lebih rendah lupa bahwa yang pertama-tama bertanggung jawab atas pengawasan adalah tiap-tiap manajer yang bertugas untuk melaksanakan rencana yang telah disusun sebelumnya (Anwar, 2020:81-82).

Hal ini dengan jelas dinyatakan beberapa dasawarsa yang lalu, Henrt Fayol menyatakan bahwa dalam suatu usaha, pengawasan yang dilaksanakan ialah untuk memastikan bahwa segala sesuatunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, instruksi yang diberikan dan prinsip yang telah ditentukan (Anwar, 2020:82)

Tujuan pengawasan adalah untuk menemukan kelemahan dan kesalahan untuk diperbaiki. Pengawasan dioperasikan terhadap semua hal, benda-benda, orang-orang, kegiatan-kegiatan atau seperti yang diuraikan dalam analisis Billy E. Goez: Perencanaan manajerial ditujukan untuk menetapkan program - program yang sesuai, terpadu dan jelas sasarannya, sedangkan pengawasan dimaksudkan untuk mengatur supaya semua kegiatan dilangsungkan sesuai dengan rencana (Anwar, 2020:82)

### **2.1.1.3 Prinsip Pengawasan**

Pengawasan yang efektif memiliki dua prinsip pokok, yaitu adanya rencana tertentu dan adanya pemberian instruksi-instruksi, serta wewenang kepada bawahan. Prinsip pokok yang pertama merupakan standar atau alat pengukur dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan bawahan. Rencana tersebut menjadi penunjuk apakah pelaksanaan pekerjaan berhasil atau tidak. Prinsip pokok kedua juga harus ada, agar sistem pengawasan dapat benar-benar efektif dilaksanakan. Wewenang dan juga instruksi-instruksi jelas harus diberikan kepada bawahan karena berdasarkan itulah dapat diketahui apakah bawahan sudah menjalankan tugas-tugasnya dengan baik atau tidak (Firmansyah, 2019:97).

Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengawasan mempunyai arti luas yang bersifat menyeluruh, yang didalamnya tercakup kegiatan pengendalian, pemeriksaan, dan penilaian terhadap semua kegiatan dalam organisasi. Oleh karena pengawasan tersebut mempunyai sifat menyeluruh dan luas, maka perlu adanya prinsip pengawasan. Dua prinsip pokok, yang merupakan suatu *condition sine qua non* bagi suatu sistem pengawasan yang efektif adalah adanya rencana tertentu dan adanya pemberian instruksi-instruksi, serta wewenang-wewenang kepada bawahan, prinsip pokok pertama merupakan suatu keharusan karena seperti dimuka sudah dikatakan, rencana itu merupakan standar atau alat pengukur daripada pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan. Rencana tersebut menjadi petunjuk apakah sesuatu pelaksanaan pekerjaan berhasil atau tidak. Demikian prinsip pokok kedua merupakan suatu keharusan yang perlu ada, agar sistem pengawasan itu memang benar-benar dapat efektif dilaksanakan. Wewenang dan instruksi-instruksi yang jelas harus dapat diberikan kepada bawahan, karena berdasarkan itulah dapat diketahui apakah bawahan sudah menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Atas dasar instruksi yang diberikan bawahan dapat diawasi pekerjaan seseorang bawahan (Firmansyah, 2019:98).

Selain kedua prinsip pokok diatas, maka suatu sistem pengawasan haruslah pula mengandung prinsip-prinsip (Firmansyah, 2019:98) berikut:

1. Dapat mereflektir sifat-sifat dan kebutuhan-kebutuhan dari kegiatan yang harus diawasi
2. Dapat dengan segera melaporkan penyimpangan-penyimpangan

3. Fleksibel
4. Dapat mereflektir pola organisasi
5. Ekonomis
6. Dapat dimengerti
7. Dapat menjamin diadakannya tindakan korektif

Tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Oleh karena nya, agar sistem pengawasan itu benar-benar efektif artinya dapat merealisasi tujuannya, maka suatu sistem pengawasan setidaknya harus dapat segera melaporkan adanya penyimpangan - penyimpangan dari rencana. Apa yang telah terjadi memang sukar untuk mengubahnya, tetapi apa yang akan terjadi dapat disetir ke tujuan tertentu. Oleh karena itu, suatu sistem pengawasan yang efektif harus dapat segera melaporkan penyimpangan - penyimpangan, sehingga berdasarkan penyimpangan - penyimpangan itu dapat diambil tindakan untuk pelaksanaan selanjutnya agar pelaksanaan keseluruhan benar-benar dapat sesuai atau mendekati apa yang direncanakan (Firmansyah, 2019:99).

#### **2.1.1.4 Langkah-Langkah Pengawasan**

Adapun langkah-langkah dalam pengawasan (Anwar, 2020:83) sebagai berikut :

1. Menetapkan Standar

Karena perencanaan merupakan tolak ukur untuk merancang pengawasan, maka hal itu secara logis berarti bahwa langkah pertama dalam proses pengawasan ialah menyusun rencana. Akan tetapi, karena perencanaan berbeda

dalam perincian dan kerumitannya dan karena manajer biasanya tidak dapat mengawasi segalanya, maka ditentukan standar khusus.

Menurut definisinya, standar adalah kriteria yang sederhana untuk prestasi kerja, yakni titik-titik yang terpilih di dalam seluruh program perencanaan untuk mengukur prestasi kerja tersebut guna memberikan tanda kepada manajer tentang perkembangan yang terjadi dalam perusahaan itu tanpa perlu mengawasi setiap langkah proses pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan.

## 2. Mengukur Prestasi Kerja

Langkah kedua dalam pengawasan ialah mengukur atau mengevaluasi prestasi kerja terhadap standar yang telah ditentukan. Seperti yang akan kita lihat, walaupun tidak selalu dapat dilaksanakan dalam praktik, pengukuran prestasi kerja terhadap standar secara ideal hendaknya dilakukan atas dasar pandangan ke depan, sehingga penyimpangan yang mungkin terjadi dari standar dapat diketahui lebih dahulu. Jika tidak memiliki kemampuan seperti itu, penyimpangan harus dapat diketahui sedini mungkin.

## 3. Membetulkan Penyimpangan

Proses pengawasan tidak lengkap, jika tidak diambil tindakan untuk membetulkan penyimpangan yang terjadi. Jika standar ditetapkan untuk mencerminkan struktur organisasi dan apabila prestasi kerja diukur dalam standar ini, maka pembetulan terhadap penyimpangan yang negatif dapat dipercepat karena manajer sudah mengetahui dengan tepat terhadap bagian manakah dan pelaksanaan tugas oleh individu atau kelompok kerja, tindakan koreksi itu harus dikenakan.

## **2.1.2 Tinjauan Tentang Kinerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Kinerja**

Terdapat beberapa definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Kata kerja bisa digunakan dalam untuk menyatakan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan kerja dan produktivitas kerja. Kinerja dalam Tesaurus Bahasa Indonesia yang dikutip dalam buku berarti kemampuan, penampilan, prestasi dan kapasitas. Sedangkan menurut The Scriber-Bantam English Dictionary (1979) kinerja berasal dari kata "to perform" yang memiliki beberapa arti yaitu:

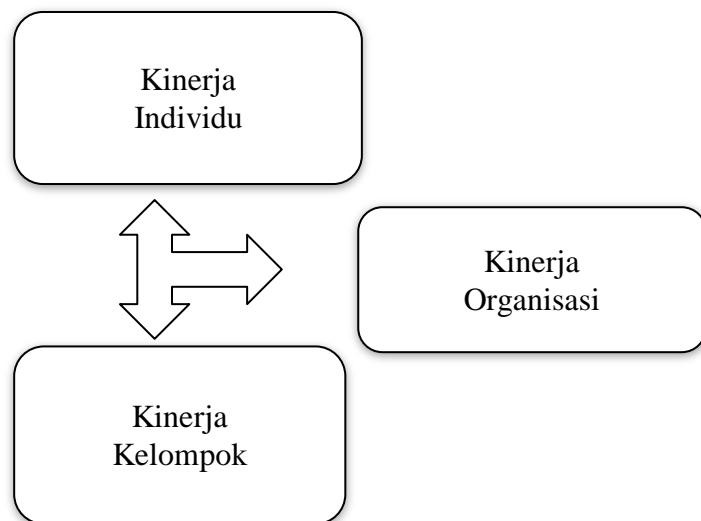
1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan
2. Memenuhi kewajiban suatu niat atau nazar
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Kinerja (*Performance*) merupakan prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Untuk mencapai tujuannya, sebuah organisasi wajib memiliki kinerja yang efektif dan efisien

karena kinerja organisasi merupakan akumulasi kinerja individu dan kelompok.

Hakikat manajemen kinerja adalah aktivitas mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, manajemen kinerja tidak hanya bermanfaat bagi organisasi tetapi juga bermanfaat bagi kepala bidang serta individu. Terdapat perbedaan antara kinerja individu dengan kinerja organisasi. Kinerja organisasi adalah *outcome* dari akumulasi kinerja individu yang secara kolektif menjadi kinerja kelompok (*group*) yang pada akhirnya terakumulasi menjadi kinerja organisasi.



**Gambar 2.1 :** Hubungan Kinerja Individu, Kelompok dan Organisasi

Kinerja Individu adalah hasil kerja seseorang yang dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan seseorang melakukan kerja. Kompetensi individu dipengaruhi oleh 5 faktor utama, yakni: Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan Kerja (*Skills*), Sikap atau Perilaku Kerja (*Attitude*), Motivasi atau Etos Kerja dan Karakteristik Khusus yang dibutuhkan suatu pekerjaan.

Menurut Sinambela, dkk (2012:136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

### **2.1.2.2 Penilaian Kinerja**

Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) pada dasarnya merupakan salah faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi.

Ada dua tujuan penilaian kinerja yang dinyatakan secara luas adalah untuk mencapai kesimpulan yang evaluative atau yang memberi pertimbangan mengenai kinerja pegawai dan untuk mengembangkan berbagai karya lewat program.

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional.

Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi yakni:

1. Penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Aspek-aspek yang dinilai antara lain:

1. Kemampuan Teknis

Kemampuan teknis yakni kemampuan yang menggunakan metode pengetahuan, metode teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

2. Kemampuan Konseptual

Kemampuan konseptual yakni kemampuan untuk memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

### 3. Kemampuan Hubungan interpersonal

Kemampuan interpersonal yakni kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam memotivasi pegawai serta melakukan negosiasi dan lainnya.

#### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Lingkungan organisasi yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi organisasi yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi anggota organisasi untuk menghasilkan kinerja puncak. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari anggota organisasi mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak.

Ada 4 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni:

##### 1. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif, tetapi bila akibat-akibat yang tidak dicari dan kegiatan mempunyai nilai yang telah penting dibandingkan hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif hal itu disebut tidak efisien, sebaliknya biar akibat yang tidak dicari-cari maka kegiatan tersebut efisien. Jadi,

dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

## 2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas adalah wewenang yang dimiliki oleh seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya) untuk melaksanakan yang dibebankan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi. Wewenang tersebut mempunyai batas-batas tentang apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. Sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan atau akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

## 3. Disiplin

Disiplin merupakan satu-satunya jalan atau sarana untuk memperhatikan adanya eksistensi pada organisasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin yakni sikap yang telah dimiliki oleh seseorang untuk mematuhi setiap aturan atau hukum yang berlaku dalam suatu instansi atau organisasi.

## 4. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif peserta organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian, inisiatif pegawai sangat dibutuhkan dalam upaya

menyelesaikan suatu pekerjaan, tanpa inisiatif pekerjaan tidak akan tercapai atau diselesaikan secara efektif dan efisien.

#### **2.1.2.4 Pengukur Kinerja**

Mengukur kinerja pegawai terdapat beberapa indikator menurut teori Mangkunegara yang dikutip dalam penelitian Yuyun (2016:389) yakni:

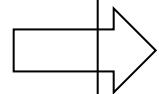
1. Kualitas. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran yang menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka pemikiran ini diperoleh dari perpaduan sintesa antara berbagai variabel yang dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Pengawasan (X) :  
Menetapkan Standar  
Mengukur Prestasi Kerja  
Membetulkan Penyimpangan

Kinerja (Y) :  
Kualitas  
Kuantitas  
Pelaksanaan Tugas  
Tanggung Jawab



## **Gambar 2.2 : Kerangka Pemikiran**

### **2.3 Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dari kajian yang terdapat pada teoritis, rumusan masalah dalam kerangka konseptual. Hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_0$ : Tidak ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo.
2.  $H_a$ : Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Obyek penelitian ini yakni Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo. Penelitian ini akan dilaksanakan selama 1 bulan.

#### **3.2 Desain Penelitian**

Dalam melakukan penelitian maka peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Penelitian survei menurut Vigih (2018:1) adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data dan untuk menguji beberapa hipotesis yang sampel diambil dari suatu populasi tertentu menggunakan teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) dan hasil penelitian cenderung digeneralisasikan.

#### **3.3 Operasional Variabel Penelitian**

Operasional Variabel adalah proses menjelaskan variabel dengan jelas dan tegas, sehingga menjadi faktor yang bisa diukur. operasional variabel bertujuan agar tidak terjadi pengertian ganda dan menjadi batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan peneliti. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu Pengawasan (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Berikut tabel tentang konsep dan indikator variabel :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengawasan (X)  <i>Muh. Anwar (2020:83)</i>	Menetapkan Standar  Mengukur Prestasi Kerja  Membetulkan Penyimpangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Menetapkan Standar Pengawasan di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo</li> <li>● Melaksanakan Standar Pengawasan yang telah ditetapkan</li> <li>● Memberitahukan Standar Kerja kepada Bawahan</li> <li>● Memastikan Pelaksanaan Kerja sudah sesuai Standar</li> <li>● Mengukur Prestasi Kerja Pegawai Avsec</li> <li>● Mengevaluasi Hasil Pekerjaan</li> <li>● Membetulkan Pekerjaan jika terjadi Penyimpangan</li> <li>● Memberikan Teguran kepada pegawai jika berbuat kesalahan</li> <li>● Memberitahukan cara Menghindari Penyimpangan agar tidak terjadi kesalahan</li> <li>● Menentukan Strategi Kerja Baru</li> </ul>	O R D I N A L
Kinerja (Y)  <i>Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67)</i>	Kualitas  Kuantitas  Pelaksanaan Tugas  Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Menyelesaikan pekerjaan dengan baik</li> <li>● Menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan tidak terjadi kesalahan</li> <li>● Mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dengan tepat waktu</li> <li>● Mampu melaksanakan perintah atasan dengan cepat</li> <li>● Inisiatif dalam bekerja</li> <li>● Disiplin dalam penampilan</li> <li>● Disiplin dalam aturan jam Masuk dan Jam Pulang</li> <li>● Mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja dan atasan</li> <li>● Bertanggung jawab terhadap pekerjaan sendiri</li> <li>● Bertanggung jawab terhadap Sarana dan prasarana kerja</li> </ul>	O R D I N A L

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi merupakan seluruh individu yang hendak diteliti. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh pegawai *Aviation Security (Avsec)* di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo.

#### **3.4.2 Sampel**

Karena jumlah populasi relatif kecil, maka metode penarikan sampelnya menggunakan sampling jenuh (sensus), dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yakni sebanyak 70 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh dikenal pula dengan total sampel.

**Tabel 3.2**  
**Data Pegawai**

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai	
		ASN	Honorar
1	Kepala Seksi Keamanan Penerbangan	1	-
2	Kepala Unit Aviation Security (AVSEC)	1	-
3	Personil Aviation Security (AVSEC)	24	46
4	Staff Admin Aviation Security (AVSEC)	2	1

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.5.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif ini merupakan jenis data penelitian yang berupa angka maupun bilangan yang diolah dan dianalisis dengan perhitungan matematika maupun statistika.

### **3.5.2 Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer yakni data yang didapatkan secara langsung dari responden berupa tanggapan terhadap pengawasan dalam peningkatan kinerja pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder yakni data yang bersumber dari hasil publikasi Bandar Udara Djalaludin Gorontalo seperti struktur organisasi, tupoksi dan keadaan pegawai.

## **3.6 Teknik Pengumpulan data dan Pengolahan Data**

### **3.6.1 Pengumpulan Data**

Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan mengedarkan daftar pertanyaan yang telah tersusun secara sistematik, kemudian dijawab lalu diolah dan dianalisis. Instrumen yang digunakan menggunakan kuesioner.

### **3.6.2 Pengolahan Data**

Pengolahan data dilakukan secara manual dan elektronik yaitu dengan menggunakan kalkulator dan Komputer dengan program pengolahan data secara statistik SPSS. Penyajian data dibuat dalam bentuk interpretasi data yang menjelaskan tabulasi data untuk memberikan sebuah kesimpulan.

### 3.6.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.3.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner yang digunakan. Instrumen bisa dikatakan valid apabila mempunyai nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel dengan tingkat signifikan lebih kecil dibawah 0,5. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi  
 $x$  = skor yang diperoleh subjek dari semua item  
 $y$  = skor total yang diperoleh dari semua item  
 $\Sigma x$  = jumlah skor dalam distribusi X  
 $\Sigma y$  = jumlah skor dalam distribusi Y  
 $\Sigma xy$  = hasil kali skor butir dengan skor total  
 $N$  = jumlah responden

#### 3.6.1.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden untuk menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan dalam suatu variabel.

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi instrumen menggunakan koefisien Alpha Cronbach ( $\alpha$ ). Instrumen yang telah memiliki tingkat keandalan atau reliabilitas yang dapat diterima jika nilai koefisiennya reliabilitas yang terukur adalah variabel  $\geq 0,60$  atau 60%. Rumus yang dapat digunakan yaitu rumus alpha cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \alpha_i^2}{k \cdot \bar{a}^2} \right)$$

Keterangan:

$\alpha$  = reliabilitas instrument

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \alpha_i^2$  = jumlah butir pertanyaan

$\bar{a}^2$  = varians total

### **3.7 Skala Pengukuran Data**

Skala pengukuran variabel menggunakan skala likert. Kuesioner yang akan disebarluaskan dilengkapi dengan 5 kategori jawaban, yakni selalu, sering, jarang, kadang-kadang, tidak pernah.

### **3.8 Analisis Data**

#### **3.8.1 Regresi Linier Sederhana**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis regresi linier sederhana. Regresi sederhana merupakan suatu metode yang menjelaskan adanya hubungan antara variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Adapun rumus regresi linier sederhana yakni:

$$Y = a + b.X$$

Dimana:

$Y$  = Variabel Terikat

$X$  = Variabel Bebas

$a$  dan  $b$  = Konstanta

Rumus diatas untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Avsec, sedangkan untuk mengetahui besar kecilnya tingkat Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo menggunakan tabel koefisien dengan nilai koefisien sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

### **3.8.2 Uji Parsial (*t-test*)**

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah setiap variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai secara parsial. Kaidah dalam pengambilan keputusan uji t dengan menggunakan SPSS 21 dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 0,05%.

### **3.8.3 Koefisien Determinan (R)**

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variasi dependen (Sugiyono, 2018).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Bandar Udara Djalaluddin adalah bandar udara yang terletak di kecamatan Isimu, Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo. Bandar Udara ini terletak sekitar 30 km di sebelah barat dari pusat kota Gorontalo dan dioperasikan oleh Departemen Perhubungan Republik Indonesia. Terminal baru Bandara Djalaluddin diresmikan pada tanggal 1 Mei 2016. Bandara ini adalah pintu gerbang alternatif penerbangan ke bagian Utara serta Kawasan Timur Indonesia selain Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi dan Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin. Bandara ini diberi nama Djalaluddin Tantu, yang merupakan Kolonel Penerbang dari Gorontalo, yang telah meninggal dalam "Operasi Dwikora" pada tahun 1964 di Malaysia. Beliau dinyatakan hilang bersama pesawat Hercules yang dikemudikannya.

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo**

Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo (dahulu bernama Pelabuhan Udara Tolotio) yang lama terletak pada Jazirah Utara pulau Sulawesi yaitu Desa Tolotio, Kecamatan Tibawa, Kabupaten Gorontalo. Bandar udara ini berjarak sekitar 30 km dari Kota Gorontalo, Ibukota Provinsi Gorontalo dengan koordinat 00 38' 17" LU dan 122 51' 07" BT, dengan ketinggian di atas permukaan laut sekitar 18m. Bandara Djalaluddin merupakan pintu gerbang utama transportasi

udara yang melayani daerah provinsi Gorontalo dengan daerah lainnya di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pendaratan pesawat terbang pertama kali di daerah Gorontalo pada tahun 1955 dengan pesawat udara jenis ALBATROS di Lapangan Terbang Air Iluta di Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo dalam rangka meninjau pelaksanaan pekerjaan pembangunan lapangan udara di desa Tolotio oleh Direktorat Pekerjaan Umum. Saat itu untuk keperluan transportasi militer dalam menyatukan dan mempertahankan wilayah teritorial NKRI. Selanjutnya seiring dengan selesainya pekerjaan rintisan pembangunan lapangan udara, maka pada tahun 1956 pesawat jenis DC-3 Dakota mendarat di lapangan udara (Konstruksi Pengerasan dasar) Desa Tolotio

Dengan fasilitas sederhana lapangan udara Tolotio yang semula berfungsi sebagai pelabuhan udara militer juga berfungsi sebagai pelabuhan udara komersial yang dikelola oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. Perubahan nama pelabuhan udara Tolotio menjadi Pelabuhan udara Djalaluddin terjadi pada tahun 1974 berdasarkan usulan fraksi ABRI di DPRD kabupaten Gorontalo tentang perubahan nama Tolotio menjadi Djalaluddin. Nama Djalaluddin diambil dari nama seorang penerbang TNI-AU yang merupakan putra terbaik Indonesia yang berasal dari daerah Gorontalo yaitu Letkol Pnb Djalaluddin Tantu yang dinyatakan gugur dalam operasi Dwikora di Malaysia. Dia hilang bersama pesawat Hercules yang dikemudikannya, sehingga menjadi Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo.

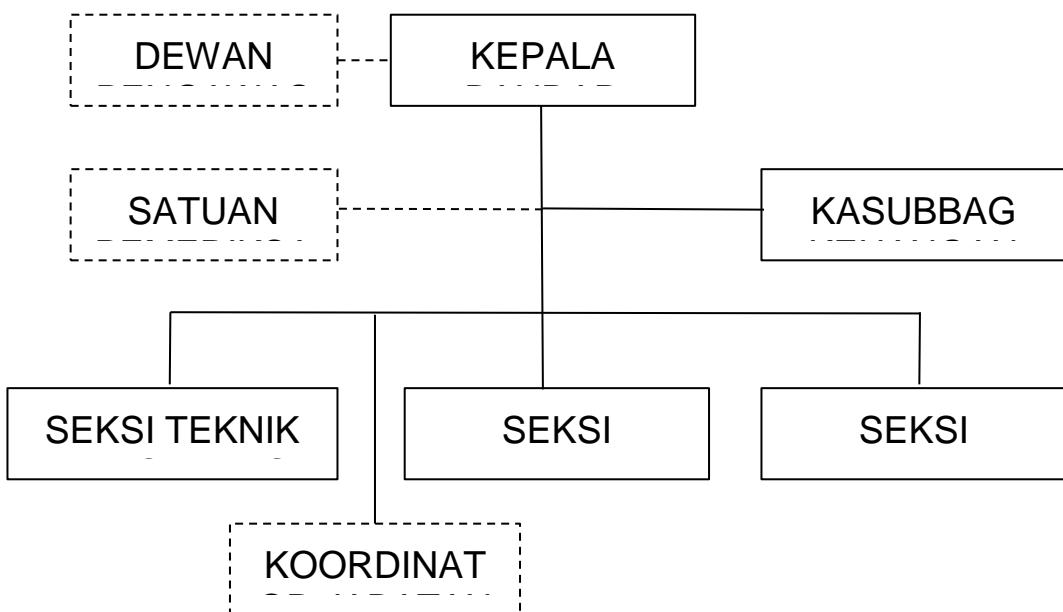
#### **4.1.2 Aviation Security (AVSEC)**

*Aviation Security* atau disingkat AVSEC merupakan petugas keamanan penerbangan. Para personel Avsec diberi tanggung jawab mengenai keamanan dan keselamatan penerbangan. Profesi Avsec berbeda dengan profesi hansip, satpam ataupun petugas *security* lainnya, karena ruang lingkup pekerjaannya pun berbeda. Selain menjaga keamanan dan keselamatan penerbangan, para personel Avsec juga memiliki tugas untuk memberikan perlindungan terhadap awak pesawat udara, para penumpang, masyarakat serta instansi-instansi yang berada di lingkungan bandar udara dari tindakan melawan hukum melalui standar peraturan penerbangan baik secara nasional maupun internasional.

##### **4.1.2.1 Sejarah Terbentuknya AVSEC**

Sejarah Avsec dikenal sejak awal abad ke 20 saat terjadi pembajakan pesawat udara di Peru tahun 1931. kejadian ini adalah tindakan kejahatan (melawan hukum) di udara yang pertama terhadap penerbangan sipil dan kemudian berulang-ulang menimpa banyak penerbangan sipil. setelah kejadian itu, Avsec diberikan tugas pokok untuk menjaga keamanan dan keselamatan penerbangan sipil dari tindakan yang melawan hukum dan juga memberikan perlindungan keamanan kepada awak pesawat udara, pesawat udara, penumpang, instalasi bandar udara, para petugas di darat serta pengguna jasa penerbangan lainnya dari tindak kejahatan yang melawan hukum..

#### 4.1.3 Struktur Organisasi



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

#### 4.2 Hasil Penelitian

##### 4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Kuesioner yang disebarluaskan dalam penelitian ini berjumlah 70 orang dengan penelitian yakni pegawai Avsec yang berada di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo. Kuesioner yang kembali berjumlah 70 Kuesioner, jadi *response rate* dalam penelitian ini adalah 100% artinya semua jawaban lengkap dan layak digunakan untuk analisa. Berikut ini akan dipaparkan karakteristik responden :

**Tabel 4.1**

**Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	56	80
2	Perempuan	14	20
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan data pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden paling banyak yakni responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 56 orang (80%), sedangkan responden yang paling sedikit berjenis kelamin perempuan sejumlah 14 orang (20%).

**Tabel 4.2**  
**Persentase Responden Berdasarkan Kelompok Umur Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo**

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 20 Tahun	4	5.7
2	21-30 Tahun	41	58.6
3	31-40 Tahun	20	28.6
4	> 41 Tahun	5	7.1
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden paling banyak yakni kelompok umur 21-30 Tahun sejumlah 41 orang (58.6%), sedangkan responden yang paling sedikit pada kelompok umur < 20 Tahun sejumlah 4 orang (5.7%).

**Tabel 4.3**  
**Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	53	75.7
2	DIII	8	11.4
3	S1	9	12.9
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan data pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan pada responden paling banyak yakni SLTA sejumlah 53 orang (75.7%), sedangkan pendidikan responden yang paling sedikit pada DIII sejumlah 8 orang (11.4%).

**Tabel 4.4**  
**Persentase Responden Berdasarkan Jabatan Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Petugas Avsec	21	30.0
2	Junior Avsec	16	22.9
3	Basic Avsec	22	31.4
4	Senior Avsec	11	15.7
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan data pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa Jabatan pada responden paling banyak yakni Basic Avsec sejumlah 22 orang (31.4%), sedangkan jabatan responden yang paling sedikit pada Senior Avsec sejumlah 11 orang (15.7%).

#### **4.2.2 Deskripsi Pengawasan (Variabel X)**

Berdasarkan hasil tabulasi data kuesioner yang telah diisi oleh responden sebanyak 70 responden, telah diolah dan diperoleh nilai masing-masing dari Pengawasan (Variabel X) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden tentang Menetapkan Standar Pengawasan di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo**

<b>Pertanyaan 1</b>		
<b>Jawapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Selalu	49	70.0
Sering	17	24.3
Kadang-Kadang	3	4.3
Jarang	1	1.4
Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tanggapan responden tentang Menetapkan Standar Pengawasan di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 49 orang (70.0%), mengatakan sering sebanyak 17 orang (24.3%), mengatakan kadang-kadang sebanyak 3 orang (4.3%) dan mengatakan jarang sebanyak 1 orang (1.4%).

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden tentang Melaksanakan Standar Pengawasan yang telah ditetapkan**

<b>Pertanyaan 2</b>		
<b>Jawapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Selalu	45	64.3
Sering	24	34.3
Kadang-Kadang	0	0
Jarang	1	1.4
Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tanggapan responden tentang Melaksanakan Standar Pengawasan yang telah ditetapkan, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 45 orang (64.3%), mengatakan sering sebanyak 24 orang (34.3%), dan mengatakan jarang sebanyak 1 orang (1.4%).

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden tentang Memberitahukan Standar Kerja kepada Pegawai**

Pertanyaan 3		
Jawapan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	45	61.4
Sering	23	32.8
Kadang-Kadang	2	2.9
Jarang	2	2.9
Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tanggapan responden tentang Memberitahukan Standar Kerja kepada Pegawai, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 43 orang (61.4%), mengatakan sering sebanyak 23 orang (32.8%), mengatakan kadang-kadang sebanyak 2 orang (2.9%) dan mengatakan jarang sebanyak 2 orang (2.9%).

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden tentang Memastikan Pelaksanaan Kerja Sudah Sesuai Standar**

Pertanyaan 4		
Jawapan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	51	52.9
Sering	32	40.1
Kadang-Kadang	0	0
Jarang	1	1.4
Tidak Pernah	0	0

<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
--------------	-----------	------------

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tanggapan responden tentang Memastikan Pelaksanaan Kerja Sudah Sesuai Standar, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 37 orang (52.9%), mengatakan sering sebanyak 32 orang (45.7%), dan mengatakan jarang sebanyak 1 orang (1.4%).

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden tentang Mengukur Prestasi Kerja Pegawai**

<b>R</b> espons <b>T</b> anggapan		
<b>Jawapan</b>	<b>R</b> ekuensi	<b>R</b> ersentase (%)
Sealu	28	40.0
Sering	34	48.6
Kadang-Kadang	5	7.1
Jarang	3	4.3
Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tanggapan responden tentang Mengukur Prestasi Kerja, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 28 orang (40.0%), mengatakan sering sebanyak 34 orang (48.6%), mengatakan kadang-kadang sebanyak 5 orang (7.1%) dan mengatakan jarang sebanyak 3 orang (4.3%).

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden tentang Mengevaluasi Prestasi Kerja Pegawai**

<b>R</b> espons <b>T</b> anggapan		
<b>Jawapan</b>	<b>R</b> ekuensi	<b>R</b> ersentase (%)
Sealu	31	52.9
Sering	24	34.3
Kadang-Kadang	4	5.7
Jarang	3	5.1
Tidak Pernah	0	0

<b>Totai</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
--------------	-----------	------------

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tanggapan responden tentang Mengevaluasi Prestasi Kerja Pegawai, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 37 orang (52.9%), mengatakan sering sebanyak 24 orang (34.3%), mengatakan kadang-kadang sebanyak 4 orang (5.7%) dan mengatakan jarang sebanyak 5 orang (7.1%).

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden tentang Membetulkan Pekerjaan Saat Terjadi Penyimpangan**

<b>Pertanyaan /</b>		
<b>Jawapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Selalu	36	51.4
Sering	19	27.1
Kadang-Kadang	9	12.9
Jarang	2	2.9
Tidak Pernah	4	5.7
<b>Totai</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tanggapan responden tentang Membetulkan Pekerjaan Saat Terjadi Penyimpangan, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 36 orang (51.4%), mengatakan sering sebanyak 19 orang (27.1%), mengatakan kadang-kadang sebanyak 9 orang (12.9%), mengatakan jarang sebanyak 2 orang (2.9%), dan yang mengatakan tidak pernah sebanyak 4 orang (5.7%).

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Responden tentang Memberikan Teguran kepada Pegawai yang berbuat kesahanan**

<b>Pertanyaan 8</b>		
<b>Jawapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sealu	44	62.9
Sering	19	27.1
Kadang-Kadang	7	10.0
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tanggapan responden tentang Memberikan Teguran kepada Pegawai yang berbuat kesahanan, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 44 orang (62.9%), mengatakan sering sebanyak 19 orang (27.1%), dan mengatakan kadang-kadang sebanyak 7 orang (10.0%).

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden tentang Memberitahukan Cara Menghindari Penyimpangan agar tidak terjadi kesalahan**

<b>Pertanyaan 9</b>		
<b>Jawapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sealu	52	45.1
Sering	29	41.4
Kadang-Kadang	6	8.0
Jarang	1	1.4
Tidak Pernah	2	2.9
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tanggapan responden tentang Memberitahukan Cara Menghindari Penyimpangan agar tidak terjadi kesalahan, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 32 orang (45.7%), mengatakan sering sebanyak 29 orang (41.4%), mengatakan kadang-kadang sebanyak 6 orang (8.6%), mengatakan jarang sebanyak 1 orang (1.4%), dan yang mengatakan tidak pernah sebanyak 2 orang (2.9%).

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan Responden tentang Menentukan Strategi Kerja Baru**

<b>Pertanyaan 10</b>		
<b>Jawapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Selalu	20	28.6
Sering	32	45.7
Kadang-Kadang	14	20.0
Jarang	3	4.3
Tidak Pernah	1	1.4
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tanggapan responden tentang Menentukan Strategi Kerja Baru, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 20 orang (28.6%), mengatakan sering sebanyak 32 orang (45.7%), mengatakan kadang-kadang sebanyak 14 orang (20.0%), mengatakan jarang sebanyak 3 orang (4.3%), dan yang mengatakan tidak pernah sebanyak 1 orang (1.4%).

Dari 10 (sepuluh) pertanyaan pada variabel pengawasan (x), dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang paling berpengaruh pada Variabel Kinerja (y) yaitu petanyaan 1 tentang menetapkan standar pengawasan di Bandar

Udara Djalaluddin Gorontalo dimana responden paling banyak menjawab selalu dengan jumlah sebanyak 49 responden (70%).

#### **4.2.3 Deskripsi Kinerja Pegawai (Variabel Y)**

Berdasarkan hasil tabulasi data kuesioner yang telah diisi oleh responden sebanyak 70 responden, telah diolah dan diperoleh nilai masing-masing dari Kinerja Pegawai (Variabel Y) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Responden tentang Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik dan Teliti**

<b>Pertanyaan 1</b>		
<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Selalu	53	75.7
Sering	13	18.6
Kadang-Kadang	4	5.7
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tanggapan responden tentang Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik dan Teliti, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 53 orang (75.7%), mengatakan sering sebanyak 13 orang (18.6%), dan yang mengatakan kadang-kadang sebanyak 4 orang (5.7%).

**Tabel 4.16**  
**Tanggapan Responden tentang Menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan tidak terjadi kesalahan**

<b>Pertanyaan 2</b>		
<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>

Sealu	55	50.0
Sering	29	41.4
Kadang-Kadang	6	8.6
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tanggapan responden tentang Menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan tidak terjadi kesalahan, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 35 orang (50.0%), mengatakan sering sebanyak 29 orang (41.4%), dan yang mengatakan kadang-kadang sebanyak 6 orang (8.6%).

**Tabel 4.17**  
**Tanggapan Responden tentang Mampu Menyelesaikan Banyak Pekerjaan Dengan Tepat Waktu**

pertanyaan 3		
Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sealu	35	50.0
Sering	31	44.3
Kadang-Kadang	3	4.3
Jarang	1	1.4
Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tanggapan responden tentang Mampu Menyelesaikan Banyak Pekerjaan Dengan Tepat Waktu, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 35 orang (50.0%), mengatakan sering sebanyak 31 orang (44.3%), mengatakan kadang-kadang sebanyak 3 orang (4.3%), dan yang mengatakan jarang sebanyak 1 orang (1.4%).

**Tabel 4.18**  
**Tanggapan Responden tentang Cepat Melaksanakan Perintah Atasan**

<b>Pertanyaan 4</b>		
<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Selalu	33	75.7
Sering	17	24.3
Kadang-Kadang	0	0
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tanggapan responden tentang Cepat Melaksanakan Perintah Atasan, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 53 orang (75.7%), dan yang mengatakan sering sebanyak 17 orang (24.3%).

**Tabel 4.19 Tanggapan Responden tentang Inisiatif Dalam Upaya Menyelesaikan Pekerjaan**

<b>Pertanyaan 5</b>		
<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Selalu	39	55.7
Sering	27	38.6
Kadang-Kadang	4	5.7
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tanggapan responden tentang Inisiatif Dalam Upaya Menyelesaikan Pekerjaan, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 39 orang (55.7%), mengatakan sering sebanyak 27 orang (38.6%), dan yang mengatakan kadang-kadang sebanyak 4 orang (5.7%).

**Tabel 4.20**  
**Tanggapan Responden tentang Disiplin dalam Berpenampilan**

<b>Pertanyaan 6</b>		
<b>Jawapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Selalu	49	70.0
Sering	18	25.7
Kadang-Kadang	3	4.3
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tanggapan responden tentang Disiplin dalam Berpenampilan, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 49 orang (70.0%), mengatakan sering sebanyak 18 orang (25.7%), dan yang mengatakan kadang-kadang sebanyak 3 orang (4.3%).

**Tabel 4.21 Tanggapan Responden tentang Disiplin terhadap aturan Jam Masuk dan Jam Pulang Dinas**

<b>Pertanyaan 7</b>		
<b>Jawapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Selalu	35	50.0
Sering	14	20.0
Kadang-Kadang	3	4.3
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tanggapan responden tentang Disiplin terhadap aturan Jam Masuk dan Jam Pulang Dinas, dapat diketahui responden mengatakan selalu

sebanyak 53 orang (75.7%), mengatakan sering sebanyak 14 orang (20.0%), dan yang mengatakan kadang-kadang sebanyak 3 orang (4.3%).

**Tabel 4.22 Tanggapan Responden tentang Mampu Menjalin Kerjasama yang baik dengan rekan kerja dan atasan**

<b>Pertanyaan 8</b>		
<b>Jawapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Selalu	46	65.7
Sering	22	31.4
Kadang-Kadang	2	2.9
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tanggapan responden tentang Mampu Menjalin Kerjasama yang baik dengan rekan kerja dan atasan, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 46 orang (65.7%), mengatakan sering sebanyak 22 orang (31.4%), dan yang mengatakan kadang-kadang sebanyak 2 orang (2.9%).

**Tabel 4.23**  
**Tanggapan Responden tentang Mampu Menyelesaikan Tugas dan Tanggung Jawab Individu**

<b>Pertanyaan 9</b>		
<b>Jawapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Selalu	45	64.3
Sering	22	31.4
Kadang-Kadang	3	4.3
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tanggapan responden tentang Mampu Menyelesaikan Tugas dan Tanggung Jawab Individu, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 45 orang (64.3%), mengatakan sering sebanyak 22 orang (31.4%), dan yang mengatakan kadang-kadang sebanyak 3 orang (4.3%).

**Tabel 4.24**  
**Tanggapan Responden tentang Bertanggung jawab terhadap sarana dan prasarana kerja**

<b>Pertanyaan 10</b>		
<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Selalu	41	64,1
Sering	17	24,3
Kadang-Kadang	6	8,6
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tanggapan responden tentang Bertanggung jawab, terhadap sarana dan prasarana kerja, dapat diketahui responden mengatakan selalu sebanyak 47 orang (67.1%), mengatakan sering sebanyak 17 orang (24.3%), dan yang mengatakan kadang-kadang sebanyak 6 orang (8.6%).

Dari 10 (sepuluh) pertanyaan pada variabel kinerja (x), dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang paling banyak dipilih responden terdiri dari beberapa petanyaan yaitu pertanyaan 1 tentang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan paling banyak responden yang menjawab selalu dengan jumlah sebanyak 53 responden (75,7%), pertanyaan 4 tentang cepat melaksanakan perintah atasan dan paling banyak responden menjawab selalu dengan jumlah 53 responden (75,7), pertanyaan 7 tentang disiplin terhadap

aturan jam masuk dan jam pulang dinas dan paling banyak responden menjawab selalu dengan jumlah 53 responden (75,7).

#### 4.2.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 4.2.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner yang digunakan. Instrumen bisa dikatakan valid apabila mempunyai nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel dengan tingkat signifikan lebih kecil dibawah 0,5. Uji validitas dalam penelitian ini dengan melihat corrected item-item correlation ( $r$ ) pada kolom hasil SPSS, dan membandingkannya dengan nilai  $r$ -table (0.235). Setelah diketahui bahwa pernyataan penelitian mampu menjelaskan permasalahan dalam penelitian, maka selanjutnya adalah dilakukan pengujian pernyataan penelitian pada sampel yang ditetapkan. Berikut adalah nilai validitas setiap instrumen penelitian

**Tabel 4.25**  
**Hasil Perhitungan Validitas Variabel Pengawasan**

Variabel	Nomor Pertanyaan	Nilai $r$ -hitung	r-tabel	Kesimpulan
Pengawasan (X)	P1	0.694	> 0.235	Valid
	P2	0.692		Valid
	P3	0.735		Valid
	P4	0.674		Valid
	P5	0.554		Valid
	P6	0.742		Valid
	P7	0.772		Valid
	P8	0.628		Valid
	P9	0.797		Valid
	P10	0.701		Valid

***Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)***

Berdasarkan tabel 4.25 dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Pengawasan adalah sebanyak 10 pertanyaan. Untuk melihat apakah setiap pertanyaan yang disusun memiliki validitas yang baik, maka digunakan nilai r-tabel sebesar 0.235 sebagai pembandingnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel Pengawasan tersebut telah menunjukkan tingkat ketepatan yang cukup baik (valid).

**Tabel 4.26**  
**Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel	Nomor Pertanyaan	Nilai r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Kinerja (Y)	P1	0.844	> 0.235	valid
	P2	0.761		valid
	P3	0.728		valid
	P4	0.615		valid
	P5	0.611		valid
	P6	0.844		valid
	P7	0.859		valid
	P8	0.740		valid
	P9	0.767		valid
	P10	0.807		valid

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berdasarkan tabel 4.26 dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai adalah sebanyak 10 pertanyaan. Untuk melihat apakah setiap pertanyaan yang disusun memiliki validitas yang baik, maka digunakan nilai r-tabel sebesar 0.235 sebagai pembandingnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel Pengawasan tersebut telah menunjukkan tingkat ketepatan yang cukup baik (valid).

#### **4.2.4.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden untuk menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan dalam suatu variabel. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi instrumen

menggunakan koefisien Alpha Cronbach ( $\alpha$ ). Instrumen yang telah memiliki tingkat keandalan atau reliabilitas yang dapat diterima jika nilai koefisiennya reliabilitas yang terukur adalah variabel  $\geq 0,60$  atau 60%. Rumus yang dapat digunakan yaitu rumus alpha cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \alpha_i^2}{\alpha k^2} \right)$$

Dimana:

$\alpha$  = reliabilitas instrument

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \alpha_i^2$  = jumlah butir pertanyaan

$\alpha k^2$  = varians total

Berikut ditampilkan pada pengujian reliabilitas variabel Pengawasan penelitian.

**Tabel 4.27**  
**Uji Reliabilitas Pengawasan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	39.11	25.320	.625	.866
P2	39.13	25.766	.631	.866
P3	39.21	24.664	.667	.862
P4	39.24	25.810	.609	.867
P5	39.50	25.703	.444	.877
P6	39.41	23.406	.655	.862
P7	39.59	21.551	.665	.865
P8	39.21	25.591	.544	.870
P9	39.49	22.775	.723	.856
P10	39.79	23.736	.602	.867

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Berikut ditampilkan pada pengujian reliabilitas variabel Kinerja Pegawai penelitian.

**Tabel 4.28**  
**Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	41.29	15.598	.800	.905
P2	41.57	15.611	.687	.912
P3	41.56	15.787	.647	.914
P4	41.23	17.396	.546	.918
P5	41.49	16.282	.591	.917
P6	41.33	15.673	.801	.905
P7	41.27	15.824	.796	.905
P8	41.36	16.291	.676	.912
P9	41.39	15.980	.705	.910
P10	41.40	15.345	.745	.908

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

#### 4.2.5 Analisis Regresi

##### 4.2.5.1 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta memprediksi nilai variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Setelah dilakukan uji asumsi normalitas dan ternyata dipenuhi, tahap selanjutnya dilakukan pemodelan data dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Pengujian hipotesis ini dilakukan melalui tahapan-tahapan untuk mencari persamaan regresi.

**Tabel 4.29**  
**Hasil Regresi Sederhana**  
**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.859	3.479		7.145	.000
Pengawasan	.483	.079	.596	6.119	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

*Sumber Data: Olah Data Kuesioner (2021)*

Dari tabel di atas menunjukkan hasil persamaan regresi sederhana yaitu:

$$Y = \alpha + \beta X$$
$$= 24.859 + 483 X$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Pegawai

$X$  = Pengawasan

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka yang signifikan pada variabel Pengawasan ( $X$ ). Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

1. Konstanta 24.859

Nilai konstanta merupakan nilai tetap yang berarti bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari Pengawasan, maka Kinerja bernilai 24.859 satuan.

2.  $\beta = 483$

Nilai koefisien Regresi Variabel  $X$  (Pengawasan) sebesar 483 menunjukkan setiap perubahan variabel Pengawasan sebesar 1 satuan akan mempengaruhi Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo 483 kali satuan.

3. Nilai Koefisien regresi dengan arah positif menunjukkan terdapat pengaruh yang positif Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo.

#### 4.2.5.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kecilnya tingkat Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo.

**Tabel 4.30**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo**

variabel penelitian	K	p value	keterangan
Pengawasan – Kinerja Pegawai	0,596	0,000	Signifikan
<b>Koefisien Korelasi</b>	<b>r= 0,40 – 0,599 ( Hubungan Sedang)</b>		

*Sumber Data: Olahan dari SPSS 21*

Berdasarkan hasil tabel 4.30 uji koefisien korelasi Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo menghasilkan nilai p= 0,000 artinya bahwa Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo ada tingkat hubungan sedang.

#### 4.2.5.3 Uji Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara sendiri “*parsial*” variabel independen (Pengawasan) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Signifikan pengaruh positif dapat diestimasi dengan membandingkan  $P_{value}$  dan  $\alpha = 0,05$  atau nilai  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$ . Berikut ini perhitungan koefisien statistik uji t dapat dilihat pada tabel 4.31.

**Tabel 4.31**  
**Hasil Pengujian t-test**

Model	Nilai Koefisien (t-hitung)	Signifikansi	t-tabel	Keterangan
Disiplin	6.119	0,000	1.667	Berpengaruh Signifikan

*Sumber : Data diolah SPSS 21 (2021)*

$H_0: \beta \leq 0$ , yaitu X tidak berpengaruh positif

terhadap Y.

$H_a: \beta \geq 0$ , yaitu X berpengaruh positif terhadap Y.

Hasil pengujian t untuk variabel X “Pengawasan” diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6.119$  dengan tingkat  $p_{value} = 0,000$ , dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$  didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,693. Nilai  $t_{tabel}$  ini bergantung pada besarnya df (degree of freedom) atau derajat kebebasan serta tingkat signifikansi yang digunakan. Data observasi dalam penelitian ini sebanyak 70 responden, dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% dan nilai df sebesar  $n-k-1 = 70-1-1 = 68$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.667. Dari hasil tersebut maka kriteria pengujian yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $p_{value} < \alpha$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis uji t variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis penelitian ini dapat dibuktikan atau diterima.

#### **4.2.5.4 Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0% - 100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R2) dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

**Tabel 4.32**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.596a	.355	.346	3.577

- a. Predictors: (Constant), Pengawasan  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber : Data diolah SPSS 21 (2021)*

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel 4.32 menunjukkan besarnya koefisien determinasi atau angka R Square adalah sebesar 0.355 Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 35.5% variabilitas Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo dapat dipengaruhi oleh Pengawasan, sedangkan sisanya adalah 64.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut berupa variabel Disiplin Kerja, Pemberian Tunjangan dan sebagainya.

### 4.3 Pembahasan Hasil Analisis

Pengawasan bertujuan menunjukkan atau menemukan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan mencegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan itu. Karena langkah dalam pengawasan

salah satunya, yaitu membandingkan kinerja dengan standar yang bertujuan untuk memotivasi para pegawai agar berprestasi tinggi sehingga kinerja mereka dapat meningkat (Marpaung & Agustin, 2013: 159). Pada hipotesis sebelumnya telah dikemukakan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo. Sedangkan untuk melakukan pengujian secara empiris atas pengaruh teoritis variabel pengawasan peneliti melakukan penelitian mengenai kedua variabel dan mengidentifikasi seberapa besar pengaruh Pengawasan (X) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo.

Dari analisis uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pada prinsipnya sesuai dengan konsep teoritis yang dikemukakan oleh Firmansyah, 2019: 99) Pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Oleh karena nya, agar sistem pengawasan itu benar-benar efektif artinya dapat merealisasi tujuannya, maka suatu sistem pengawasan setidaknya harus dapat segera melaporkan adanya penyimpangan - penyimpangan dari rencana. Apa yang telah terjadi memang sukar untuk mengubahnya, tetapi apa yang akan terjadi dapat disetir ke tujuan tertentu. Oleh karena itu, suatu sistem pengawasan yang efektif harus dapat segera melaporkan penyimpangan - penyimpangan, sehingga berdasarkan penyimpangan - penyimpangan itu dapat diambil tindakan untuk pelaksanaan selanjutnya agar pelaksanaan keseluruhan benar-benar dapat sesuai atau mendekati apa yang direncanakan (Firmansyah, 2019:99).

Hal ini sejalan dengan teori Menurut Handoko dalam penelitian dalam penelitian Kamal (2015:63) Pengawasan sebenarnya mengandung arti penjagaan stabilitas dan equilibrium. Untuk mencapai keseimbangan, bagaimanapun juga manajer harus selalu merubah apa yang dikerjakannya ataupun merubah standar yang digunakan sekarang untuk mengukur pelaksanaan, serta teknik-teknik dengan metode pengawasan hendaknya digunakan secara simultan yang tidak dapat berdiri dengan sendirinya dan tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan dari apa yang sudah dibuat. Dari kedua konsep teori ini menunjukkan bahwa apabila pengawasan yang baik dimiliki oleh setiap atasan maka akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo.

Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji koefisien regresi variabel Pengawasan sebesar 483. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikan sebesar 5% dan nilai df sebesar  $n-k-1 = 70-1-1 = 68$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.667.

Dari hasil tersebut maka kriteria pengujian yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $p_{value} < \alpha$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis uji t variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo hipotesis penelitian ini dapat dibuktikan atau diterima.

Selain itu data tersebut didukung dengan nilai koefisien determinasi diperoleh nilai R-Square sebesar 0,355. Nilai ini berarti bahwa sebesar 35.5% variabilitas mengenai kinerja pegawai avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo dipengaruhi oleh pengawasan yang dimiliki, sedangkan sisanya adalah 64.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut berupa variabel disiplin kerja, pemberian tunjangan, motivasi kerja dan sebagainya. Hal ini semestinya menjadi acuan bagi pihak Bandar Udara Djalaludin Gorontalo untuk terus memantau, menilai dan memperbaiki kinerja kepada pihak bawahan yang sudah sesuai prosedur.

Pengawasan yang ada di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo masih kurang, karena masih adanya pegawai yang datang terlambat dan tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja, Tidak konsisten dalam melaksanakan tugas sesuai SOP (*Standard Operating Procedure*) contohnya pelaksanaan patrol yang belum konsisten dilakukan minimal 2 jam sekali, cara berpakaian yang masih belum rapi dan tidak konsisten dalam penulisan laporan di Log Book Kegiatan Harian. Oleh karena itu sangat diperlukan pengawasan agar dapat memotivasi para pegawai untuk mendapatkan prestasi yang tinggi sehingga kinerja dapat meningkat.

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yuyun (2016: 389). Untuk variabel kinerja ini terdapat 4 indikator yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan

tugas dan tanggung jawab. Jika dilihat dari hasil kuisioner yang telah dibagikan kinerja pegawai di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo masih terdapatnya pegawai yang memiliki kinerja yang kurang baik. Karena dapat dilihat dari indikator kualitas kinerja pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo masih terdapatnya pegawai yang belum mampu mengerjakan tugas dengan baik dan teliti dan untuk kuantitas kinerja pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo masih ada pegawai yang sebagian masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sedangkan untuk pelaksanaan tugas ada juga sebagian pegawai yang masih melanggar peraturan yang telah ditetapkan pada saat jam masuk kerja dan saat jam istirahat, masih ada pegawai yang terlambat saat masuk kerja dan ada juga pegawai yang sudah tidak kembali saat setelah jam istirahat. Hal ini dapat menyebabkan pekerjaan tertunda dan lambat dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk tanggung jawab pegawai avsec sudah sebagian pegawai mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri serta bertanggung jawab terhadap sarana dan prasarana yang ada di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo. Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa apabila Pengawasan yang selalu dipantau dan selalu dikontrol oleh atasan, maka kinerja pegawai avsec di Bandar Udara Djalaludin juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu Siregar, 2020: 84) yang meneliti tentang Pengaruh Pengawasan Terhadap Efisiensi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Medan Area yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Medan Area. Hal ini berarti Hipotesis diterima. Hal ini dinyatakan juga dalam penelitian (Joko et al., 2019: 12) pengawasan juga penting karena dapat menjadi tolak ukur dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi. Pengawasan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan apabila organisasi tersebut akan mencapai tujuan organisasi.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo. Hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo. Nilai t positif menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara Pengawasan dengan Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo.

#### **4.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak Bandar Udara Djalaludin Gorontalo terus meningkatkan pengawasan agar kinerja pegawai avsec dapat terkontrol
2. Sebaiknya Pegawai Avsec terus meningkatkan kinerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas agar dapat mencapai suatu tujuan yang baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan kinerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abyad, S. N. 2013. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada kantor bappeda kabupaten kutai kartanegara. *Jurnal Ilmu Sosial*, 2(1), 18–29.
- Amanda, R. 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt Astra International Tbk Waru Pada Bagian Part & Accessories (Depo)the Influence of Supervision for the Employee Performance Through Discipline Working. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(4), 1–8.
- Anwar, M. 2020. *Pengantar Dasar Ilmu Manajemen*. Kencana.
- Batjo, N., & Shaleh, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Humaidi & Mirnawati (eds.)). Makassar; Aksara Timur.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang Orang : CV IRDH.
- Enda Febri. 2017. *Pedoman Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)* Jakarta: Zifatama Jawara
- Erlis Milta Rin Sondole dkk. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Pertamina BBM Bitung*, Bitung; Jurnal EMBA
- Firmansyah, A. 2019. *Manajemen*. Jakarta; Qiara Media.
- Joko, T., Munir, R., & Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Journal Of Management*, 2(2).
- Kamal, B. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 13(3), 1576–1580.
- Kristanto ery Vigih. 2018 *Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: CV Budi Utama
- Marpaung, R., & Agustin, T. D. (2013). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, 3(8), 141–164.
- Nielwaty, E., Prihati, P., & Zuhdi, S. 2017. Pengaruh Pengawasan Terhadap

Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 10(1), 1–5.  
<https://doi.org/10.31849/nia.v10i1.1882>

Putra Kurnia Asep. 2014. *Kontribusi Nilai Praktik Kerja Industri Terhadap Nilai Uji Kompetensi Siswa SMKN 1 Sumedang*. Sumedang: Universitas Pendidikan Indonesia

Saihuddin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama

Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta; Graha Ilmu

Siregar, B. 2020. Pengaruh Pengawasan Terhadap Efisiensi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Medan Area. *Focus Ilmu Administrasi UPMI*, 1(2), 84–92.

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: ALFABETA

Wikipedia. 2021. *Profil Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo*. Link: [https://id.wikipedia.org/wiki/Bandar\\_Udara\\_Jalaluddin](https://id.wikipedia.org/wiki/Bandar_Udara_Jalaluddin) diakses tanggal 7 Maret 2021

Yuyun, T. A. 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *eJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 386–399. [http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/\\_artikel\\_ejournal\\_genap\\_yuyun\\_\(06-09-16-03-22-55\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/_artikel_ejournal_genap_yuyun_(06-09-16-03-22-55).pdf)



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 829977;  
E-mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 2618/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo  
di,-

Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D  
NIDN : 0911108104  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Dwiki Ramdani  
NIM : S2117031  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Lokasi Penelitian : Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo  
Judul Penelitian : PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANDAR UDARA DJALALUDDIN GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 06 November 2020  
Ketua,  
  
Zulham, Ph.D  
NIDN 0911108104

TELAH DIPROSES BAGIAN KEPEGAWAIAN  
SUB BAGIAN KEUANGAN & TATA USAHA  
UPBU DJALALUDDIN GORONTALO



**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN**  
**DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN UDARA**  
**KANTOR UNIT PENYELENGGARA BANDAR UDARA DJALALUDDIN**

Jl. Satria / Angkasa  
No 274 Kec. Tibawa  
Gorontalo - 96251

Telepon (0435) 890494  
Fax (0435) 890494

Kotak Pos 38  
Gorontalo 96251

Nomor : HK.701/0/5/UPBU-GTO/XI/2020 Gorontalo, 07 November 2020  
Lampiran : -  
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Kepada

Yth. **Ketua Lembaga Penelitian  
Universitas Ichsan Gorontalo**

di

TEMPAT

1. Menindaklanjuti Surat Lembaga Penelitian (LEMLIT) Universitas Ichsan Gorontalo nomor: 2618/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2020 perihal Permohonan Izin Penelitian tanggal 06 November 2020.
2. Berdasarkan poin 1 (satu) di atas, dengan hormat kami sampaikan bahwa kami menyetujui permohonan izin penelitian mahasiswa tersebut dengan ketentuan mengikuti protokol kesehatan serta mematuhi peraturan yang berlaku di Bandara Djalaluddin Gorontalo.
3. Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**KEPALA KANTOR UPBU KELAS I  
DJALALUDDIN GORONTALO**  
Pelaksana Harian



**PANDJI SAEFUDIN**  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19810116 200012 1 001



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS IHSAN  
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001  
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 0037/UNISAN-G/S-BP/III/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom  
NIDN : 0906058301  
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ihsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : DWIKI RAMDANI  
NIM : S2117031  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aviation Security (AVSEC) di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 22%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 22 Maret 2021  
Tim Verifikasi,



**Sunarto Taliki, M.Kom**  
NIDN. 0906058301

**Tembusan :**

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



SKRIPSI\_S2117031\_DWIKI RAMDANI\_PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI.docx

Mar 18, 2021

8348 words / 53858 characters

S2117031

# SKRIPSI\_S2117031\_DWIKI RAMDANI\_PENGARUH PENGAWASA...

## Sources Overview

22%

OVERALL SIMILARITY

1	repository.uin-suska.ac.id INTERNET	3%
2	www.scribd.com INTERNET	2%
3	ejurnal.ung.ac.id INTERNET	2%
4	id.wikipedia.org INTERNET	1%
5	repository.umsu.ac.id INTERNET	1%
6	repository.uinjkt.ac.id INTERNET	<1%
7	rmedia.neliti.com INTERNET	<1%
8	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18 SUBMITTED WORKS	<1%
9	es.scribd.com INTERNET	<1%
10	journal.uncp.ac.id INTERNET	<1%
11	123dok.com INTERNET	<1%
12	id.123dok.com INTERNET	<1%
13	repository.upnyk.ac.id INTERNET	<1%
14	ejurnal.pps.ung.ac.id INTERNET	<1%
15	fr.scribd.com INTERNET	<1%
16	core.ac.uk INTERNET	<1%

17	digilib.unpas.ac.id INTERNET	<1%
18	www.journal.iaingorontalo.ac.id INTERNET	<1%
19	repository.unika.ac.id INTERNET	<1%
20	etheses.uin-malang.ac.id INTERNET	<1%
21	jurnal.uns.ac.id INTERNET	<1%
22	petrussamo.wordpress.com INTERNET	<1%
23	www.definisi-pengertian.com INTERNET	<1%
24	docobook.com INTERNET	<1%
25	jurnal.uisu.ac.id INTERNET	<1%
26	jurnal.umsu.ac.id INTERNET	<1%
27	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-09-16 SUBMITTED WORKS	<1%
28	ravsanjani.blogspot.com INTERNET	<1%
29	anzdoc.com INTERNET	<1%
30	jurnal.maranatha.edu INTERNET	<1%
31	repository.upi.edu INTERNET	<1%
32	dumadia.wordpress.com INTERNET	<1%
33	eprints.undip.ac.id INTERNET	<1%
34	mafiadoc.com INTERNET	<1%
35	Wayan Arya Paramarta, I Putu Purnama Astika. "Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kiner... CROSSREF	<1%
36	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id INTERNET	<1%
37	repository.unpas.ac.id INTERNET	<1%
38	eprints.walisongo.ac.id INTERNET	<1%
39	journal.upmi.ac.id INTERNET	<1%
40	digilibadmin.unismuh.ac.id INTERNET	<1%

41	kart.siemensbsgrastatt.de INTERNET	<1%
42	repository.unair.ac.id INTERNET	<1%
43	ar.scribd.com INTERNET	<1%
44	edoc.pub INTERNET	<1%
45	ejournal.atmajaya.ac.id INTERNET	<1%
46	ejournal.warmadewa.ac.id INTERNET	<1%
47	kumpulankaryasiswa.wordpress.com INTERNET	<1%
48	repository.usu.ac.id INTERNET	<1%
49	stiealwashliyahsibolga.ac.id INTERNET	<1%
50	text-id.123dok.com INTERNET	<1%

**Excluded search repositories:**

- None

**Excluded from Similarity Report:**

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 10 words).

**Excluded sources:**

- None

## ABSTRAK

### **DWIKI RAMDANI. S2117031. PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI AVIATION SECURITY (AVSEC) DI BANDAR UDARA DJALALUDIN GORONTALO**

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni pengawasan. Penelitian ini bertujuan menganalisis Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aviation Security (AVSEC) di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo. Metode penelitian ini adalah metode survey dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yang menggunakan instrumen kuesioner. Metode analisis yang digunakan yakni analisis korelasi, koefisien determinasi dan analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif pengawasan (X) terhadap kinerja (Y) pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo sebesar 0,355 (35,5%). Adapun sebesar 0,645 (64,5%) dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diteliti yang berupa disiplin kerja, motivasi kerja dan sebagainya. Hasil penelitian menggunakan uji korelasi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo ada tingkat hubungan yang sedang sebesar ( $r=0,596$ ).

Kata Kunci: Pengawasan, Kinerja



## ABSTRACT

### **DWIKI RAMDANI, S2117031. THE INFLUENCE OF SUPERVISION ON THE PERFORMANCE OF AVIATION SECURITY (AVSEC) STAFFS AT GORONTALO DJALALUDIN AIRPORT**

*Performance is the result or level of success of a person as a whole during a certain period in carrying out tasks compared to various possibilities, such as work standards, targets or goals, and criteria that have been determined in advance and have been mutually agreed upon. The external factor which influences the employee's performance is supervision. This study aims to analyze the influence of supervision on the Aviation Security (AVSEC) staffs' performance at the Djalaludin Airport of Gorontalo. This research method is a survey method with a sample of 70 respondents taken by using a saturated sampling technique (census) and then given a questionnaire instrument. The analytical method used is the correlation analysis, coefficient of determination, and simple regression analysis with the help of the SPSS 21 program. The results of the study indicate that there is a positive influence of supervision (X) on the AVSEC Staffs' performance at the Djalaludin Airport of Gorontalo at 0.355 (35.5%). The amount of 0.645 (64.5%) is influenced by external variables that are not examined in form of work discipline, work motivation, and so on. It is also found that the Supervision's correlation test on the AVSEC Staff's performance at the Djalaludin Airport of Gorontalo has a moderate level of relationship ( $r = 0.596$ ).*

*Keywords: Supervision, Performance*



## BIODATA PENULIS



**Dwiki Ramdani** adalah nama dari penulis ini. Penulis lahir dari orang tua (*Alm*) Aziz P. Umar, S.Pd., M.Pd., dan Nurbaya Utiarahman, S.Pd sebagai anak kedua dari dua bersaudara. Penulis dilahirkan di RS Aloe Saboe Kecamatan Heledulaa Kota Gorontalo Provinsi Gorontalo pada tanggal 12 Maret 1994. Penulis pertama kali menempuh pendidikan di SDN Inpres Tamalanrea V Makassar pada tahun 1999 hingga tahun 2004, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SDN 66 Kota Selatan - Gorontalo dan tamat pada tahun 2005. kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 2 Kota Gorontalo pada tahun 2005 dan tamat pada tahun 2008. setelah tamat di SMPN 2 Gorontalo, pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Gorontalo jurusan IPA dan tamat pada tahun 2011. Sebelum menempuh masa kuliah, penulis sempat meniti karir sebagai Marketing Officer di salah satu Bank Swasta - Denpasar, Bali pada tahun 2011 hingga tahun 2016. Dan akhirnya pada tahun 2017 penulis bisa menempuh masa kuliah di Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Ilmu Pemerintahan.

Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha penulis telah berhasil menyelesaikan pengerajan tugas akhir skripsi ini, semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaiannya, skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aviation Security (AVSEC) di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo”**