

**PENGARUH PENGAWASAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT  
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN**

**Oleh:**

**Ade Aspita Putri Pulumai**

**NIM. S2118048**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**2022**

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI INSPEKTORAT KABUPATEN BOLAANG  
MONGONDOW SELATAN**

Disusun Oleh

ADE ASPITA PUTRI PULUMAI

NIM : S2118048

SKRIPSI

Telah diperiksa untuk diseminarkan

Gorontalo.....

Pembimbing 1



H. Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si  
NIDN : 0031126282

Pembimbing 2



Balada Raf, S.IP., M.Si  
NIDN : 1127076701

Mengetahui Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan



Purwanto S.IP., M.Si

NIDN: 0926096601

**HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI**

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI INSPEKTORAT KABUPATEN BOLAANG  
MONGONDOW SELATAN**

**OLEH**

**ADE ASPITA PUTRI PULUMAI**

**NIM : S2118048**

**Telah memenuhi syarat dan Dipertahan Pada Komisi Penguji Ujian Akhir  
Tanggal.....Desember 2022**

**KOMISI PENGUJI**

1. Dr. Bala Bakri, S.IP.,S.E.,S.Psi.,MM
2. Purwanto, S.IP.,M.Si
3. Swastiani Dunggio, S.IP.,M.Si
4. H. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si
5. Balada Raf, S.IP., M.Si

**MENGETAHUI**

**Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Ichsan Gorontalo**



**Dr. Mochammad Sakir, S.Sos., S.Ipem., M.Si**

**NIDN: 0913027101**

**Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan**



**Purwanto S.I.P, M.Si**

**NIDN: 09926096601**

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : ADE ASPITA PUTRI PULUMAI

NIM : S2118048

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di  
Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Menyatakan dengan ini bahwa penulisan karya ilmiah yang berbentuk skripsi ini, saya buat sendiri dan tanpa ada campur tangan orang lain. Penelitian, pemikiran dan pemahaman merupakan hasil dari pemikiran saya sendiri yang menguraikan tentang Pengaruh Pengawasan Kinerja Pegawai Di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Itu sendiri, menyangkut data yang saya kumpulkan selama turun lapangan dan tidak mengada-ngada. Apa bila dikemudian hari ditemukan sebagian atau seluruh karya ilmiah ini bukan hasil karya saya sendiri, maka itu saya selaku peneliti karya ilmiah ini akan bersedia menanggung konsekuensi yang akan diberikan kepada saya dalam bentuk apapun.

Gorontalo, 23 februari 2023

Yang Membuat Pernyataan

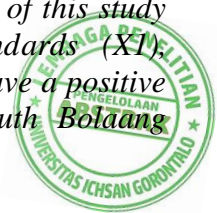
  
Ade Aspita P. Pulumai

## **ABSTRACT**

**ADE ASPITA PUTRI PULUMAI. S2118021. THE EFFECT OF SUPERVISION ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT THE INSPECTORATE OF SOUTH BOLAANG MONGONDOW DISTRICT**

*Supervision is a vital aspect of state apparatus management so that all tasks, functions, and programs are run by the government as planned. This study aimed to determine the effect of supervision on the apparatus performance at the Inspectorate of South Bolaang Mongondow District. The type of research used in this study was the descriptive method with a quantitative approach. The sample in this study covered 35 respondents. This study employed a simple linear regression analysis and used data from respondents and documents. The result of this study indicated that the variable of supervision, consisting of standards (X1), measurement (X2), compare (X3), and action (X4) simultaneously have a positive effect on the apparatus performance at the Inspectorate of South Bolaang Mongondow District by 51.7%.*

*Keywords: supervision, performance*



## ABSTRAK

### **ADE ASPITA PUTRI PULUMAI. S2118021. PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN**

Pengawasan merupakan sebuah aspek penting dalam manajemen aparatur negara agar segala tugas, fungsi, dan program-program yang dijalankan pemerintah dapat berjalan sebagaimana mestinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada inspektorat kabupaten bolaang mongondow selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif (menggambarkan) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan menggunakan data yang bersumber dari responden dan dokumen. Hasil penelitian ini adalah Variabel pengawasan yang terdiri dari variabel *standards* (X1), *measurement* (X2), *compare* (X3), dan *action* (X4) secara simultan berpengaruh positif kepada kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sebesar 51,7%.

Kata kunci: pengawasan, kinerja



## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

”Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

(Q.S Al Baqarah ayat 286)

### **PERSEMBAHAN :**

Penulis mempersembahkan tugas akhir ini untuk :

1. Allah Subhanahu wa Ta’ala atas karunia dan Rahmat-Nya serta junjungan Nabi Besar Muhammad Shalallahu ‘alaihi wasallam atas perjuangannya menegakkan ajaran islam.
2. Segala perjuangan hingga titik ini saya persembahkan pada dua orang paling berharga dalam hidup saya yaitu Alm. ayah dan ibu tercinta. Hidup begitu mudah ketika kita memiliki orang tua yang lebih memahami kita dari pada diri kita sendiri.
3. Kakak- kakak terbaik saya yang senantiasa memberikan semangat dan dorongan untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Dan terakhir untuk teman-teman seperjuangan yang senantiasa selalu memberikan motivasi untuk kesuksesan bersama.

**UNTUK ALMAMATERKU**

**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala, yang telah memberikan nikmat kesehatan dan keafiatan kepada peneliti, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada:

1. Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang senantiasa selalu memberikan petunjuk serta melindungi dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam sang Rasul Allah yang memberikan syafaatnya serta membawa umatnya dari zaman kebodohan ke zaman ilmu pengetahuan.
3. Teristimewa Orang Tua tercinta yang begitu ikhlas dan sabar membimbing, dan mendoakan peneliti hingga sampai pada tahap ini.
4. Ibu Dr Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku ketua yayasan Universitas Ichsan Gorontalo
5. Bapak Dr. Abd. Gafar Ladjoke M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Dan juga sebagai Pembimbing I
6. Bapak Dr. Mochammad Sakir, S.Sos.,S.I.Pem., M.Si. Selaku Dekan pada Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo
7. Bapak Purwanto, S.IP., M.Si Selaku Ketua Program Studi Ilmu



Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Icshan  
Gorontalo.

8. Bapak Balada Raf, S.IP., M.Si. Selaku Pembimbing II yang telah meluangkan banyak waktu dan perhatiannya sehingga penyusunan proposal penelitian ini dapat di selesaikan. .
  9. Seluruh Staf Dosen dan Tata Usaha di lingkungan civitas akademika Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Icshan Gorontalo.
  10. Seluruh responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian.
  11. Teman-teman angkatan 2018 Program Studi Ilmu Pemerintahan yang banyak memberikan dukungan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
  12. Tak lupa pula ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti dalam menyusun skripsi ini.
- Semoga bantuan dan dorongan yang peneliti terima dari semua pihak dapat menjadi petunjuk kearah masa depan yang lebih baik. Aamiin.

Gorontalo, 23 Februari 2023

Ade Aspita P. Pulumai

Peneliti

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	5
1.3    Tujuan Penelitian.....	6
1.4    Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II .....</b>	<b>9</b>
<b>KAJIAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
2.1    Pengawasan .....	9
2.2    Fungsi Pengawasan .....	14
2.3    Jenis dan Sifat Pengawasan .....	14
2.4    Inspektorat .....	16
2.5    Penelitian Terdahulu .....	18
2.6    Kerangka Pemikiran .....	19
2.7    Hipotesis .....	21
<b>BAB III.....</b>	<b>23</b>
<b>OBJEK DAN METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
3.1    Objek dan Lokasi Penelitian .....	23
3.2    Metode Penelitian.....	23
3.2.1    Desain Penelitian .....	23
3.2.2    Operasionalisasi Variabel .....	24
3.2.3    Populasi dan Sampel .....	28
3.2.4    Jenis dan Sumber Data .....	29

3.2.5	Metode Pengumpulan Data.....	30
3.2.6	Prosedur Penelitian .....	30
3.2.7	Metode Analisis Data.....	34
<b>BAB IV</b>	<b>.....</b>	<b>37</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	<b>.....</b>	<b>37</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	37
4.1.1	Deskripsi Variabel Pengawasan.....	37
4.1.2	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai .....	44
4.1.3	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	50
4.1.4	Analisis Jalur.....	53
4.1.5	Persamaan Analisis Jalur .....	60
4.2	Diagram Analisis Jalur .....	62
<b>BAB V</b>	<b>.....</b>	<b>65</b>
<b>PENUTUP</b>	<b>.....</b>	<b>65</b>
5.1	Kesimpulan.....	65
5.2	Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu elemen penting dalam tata pemerintahan yang baik adalah adanya akuntabilitas publik, disamping transparansi, tegaknya hukum dan peraturan. Karena itu, pengawasan yang merupakan unsur penting dalam proses manajemen pemerintahan, memiliki peran yang sangat strategis untuk terwujudnya akuntabilitas publik dalam pemerintahan dan pembangunan. Dalam hal ini pengawasan internal pemerintah memegang peranan yang sangat penting untuk memberikan keyakinan yang didasarkan pada bahwa penyelenggaraan pemerintahan dan pertanggungjawaban melalui sistem akuntabilitas tersebut telah dilaksanakan seperti yang diharapkan.

Pengawasan merupakan sebuah aspek penting dalam manajemen aparatur negara agar segala tugas, fungsi, dan program-program yang dijalankan pemerintah dapat berjalan sebagaimana mestinya. Fungsi pengawasan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karena dalam proses pengawasan dapat mengendalikan pelaksanaan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu agar aparatur atau pegawai pemerintahan dapat mencapai kinerja yang baik maka diperlukan fungsi pengawasan yang baik pula. Melalui suatu kebijakan pengawasan yang baik dan membina, maka diharapkan kinerja pegawai negeri sipil yang saat ini dianggap lemah, terutama di bidang

pengawasan, dapat ditingkatkan kapasitasnya dalam rangka membangun infrastruktur birokrasi yang lebih kompetitif.

*Sedarmayanti (2012:22)* mengatakan bahwa 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 dengan prinsip-prinsip *good governance*, maka kebutuhan terhadap peran pengawasan akan semakin meningkat.

*Rivai (2015:4)* juga menambahkan bahwa tujuan Pengawasan dalam lingkungan organisasi adalah untuk mendukung kelancaran dan ketetapan pelaksanaan kegiatan organisasi. Pengawasan bermaksud untuk mewujudkan daya guna dan hasil guna serta tepat guna dalam upaya pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Tujuan ini hanya dapat dicapai jika pengawasan diarahkan pada ketertiban disiplin pribadi para pegawai yang berupa disiplin kerja, disiplin waktu, kepatuhan kepada atasan dan kesadaran untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, demikian pentingnya peranan pengawasan dalam setiap bidang usaha kerjasama. Pengawasan dilakukan bukan sebagai ajang mencari kesalahan pegawai, tetapi pengawasan dilakukan agar tidak terjadi kesalahan ataupun

membetulkan penyimpangan- penyimpangan yang mungkin akan terjadi dalam pelaksanaan kerja.

Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dipimpin oleh seorang Inspektur. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan Nomor 56 Tahun 2011 Tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Inspektorat Daerah mempunyai tugas pokok, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa.

Inspektorat Kabupaten Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dalam melaksanakan tugas, kewajiban, wewenang dan tanggungjawabnya mengalami berbagai hambatan, mengingat keterbatasan kemampuan pengawas yang ada, sehingga hasil kerja tidak dapat berjalan sesuai harapan. Hambatan-hambatan tersebut berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi secara keseluruhan yang menyebabkan kinerja Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan tidak berjalan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Penelitian awal yang dilakukan peneliti, terkait dengan tugas-tugas Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan ditemukan masalah yang berhubungan dengan rendahnya kinerja pegawai. Hal ini tampak dari adanya beberapa indikator masalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil observasi menunjukkan penggunaan waktu kerja pegawai rendah, yang ditandai dengan keterlambatan waktu penyelesaian pekerjaan. Contohnya pada Subbagian Perencanaan, dalam penyusunan bahan

perumusan dan penetapan Rencana Kerja Inspektorat KBB sering mengalami keterlambatan 1 sampai 2 bulan dari target penyelesaian yang ditetapkan. Akibatnya pelaksanaan program kerja menjadi terhambat dan menyulitkan Inpektorat untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan.

2. Hasil pengamatan menunjukkan kualitas hasil kerja pegawai masih rendah. Contohnya pada Subbagian Evaluasi dan Pelaporan, dalam penyusunan bahan perumusan dan penetapan LAKIP Inspektorat tidak sesuai dengan aturan penyusunan yang ada. Akibatnya penyelesaian penyusunan dan penetapan LAKIP inspektorat menjadi terlambat, karena diperlukan perbaikan terhadap sistematika penulisan hingga 5-6 kali.

Menurut *Robbins and Coulter dalam Satriadi (2016:290)* pengawasan kinerja terdiri dari empat indikator yaitu :

1. Menetapkan standar (*Standards*) yakni penetapan patokan (*target*) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.
2. Pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.

3. Membandingkan (*Compare*) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
4. Melakukan tindakan (*Action*) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (*deviasi*) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow-up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

Fungsi perangkat daerah dibidang pengawasan Organisasi Perangkat Daerah dilaksanakan oleh Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan seharusnya menitikberatkan aspek kebijakan perencanaan, pelaksanaan, pembiayaan, dan penilaian manfaat. Untuk itu Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan harus meningkatkan kompetensi pegawainya agar dapat melakukan tugas pembinaan dan pengawasan dengan maksimal melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan kajian lebih mendalam dengan mengajukan judul penelitian “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



1. Seberapa besar Pengaruh Pengawasan berupa Standar (*Standards*) ( $X_1$ ) Pengukuran (*Measurement*) ( $X_2$ ), membandingkan (*Compare*) ( $X_3$ ) Melakukan tindakan (*Action*) secara simultan terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) Pada Kantor Inspektorat, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
2. Seberapa besar Pengaruh Standar (*Standards*) ( $X_1$ ) secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
3. Seberapa besar Pengaruh Pengukuran (*Measurement*) ( $X_2$ ) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
4. Seberapa besar Pengaruh Membandingkan (*Compare*) ( $X_3$ ) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
5. Seberapa besar Melakukan tindakan (*Action*) ( $X_4$ ) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Pengawasan berupa Standar (*Standards*) ( $X_1$ ) Pengukuran (*Measurement*) ( $X_2$ ), membandingkan (*Compare*) ( $X_3$ ) Melakukan tindakan (*Action*) secara simultan terhadap

Kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Inspektorat, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

- 1 Untuk Mengetahui Seberapa besar Pengaruh Standar (*Standards*) ( $X_1$ ) secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
- 2 Untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Pengukuran (*Measurement*) ( $X_2$ ) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
- 3 Untuk Mengetahui Seberapa besar Pengaruh Membandingkan (*Compare*) ( $X_3$ ) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
- 4 Untuk Mengetahui Seberapa besar Melakukan tindakan (*Action*) ( $X_4$ ) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

##### 1. Manfaat teoritis

Diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan di bidang ilmu pemerintahan, terutama yang menyangkut kompetensi dalam kaitannya dengan pengawasan terhadap kinerja pegawai dilingkungan pemerintah daerah.

##### 2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dan pertimbangan khususnya Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, dalam mengembangkan kompetensi pegawainya daloam rangka untuk peningkatan prestasi kerja mereka.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### 2.1 Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, sehingga pengawasan dalam organisasi apapun menjadi mutlak dilakukan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Terry, yang mengatakan bahwa: “Dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi, termasuk negara sebagai organisasi kekuasaan terbesar seyogyanya menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), memberi dorongan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*)” (Terry, 2007:15).

Menurutnya, pengawasan sebagai upaya kontrol birokrasi ataupun organisasi harus dilaksanakan dengan baik, karena: “Apabila tidak dilaksanakan, cepat atau lambat akan mengakibatkan mati/hancurnya suatu organisasi atau birokrasi itu sendiri” (Terry, 2007:137). Hal tersebut juga didukung oleh Situmorang dalam bukunya Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah, yang mengatakan bahwa: “Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pelaksanaan suatu rencana dan program tanpa diiringi dengan suatu sistem pengawasan yang intensif dan berkesinambungan jelas akan mengakibatkan lambatnya, atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

(Situmorang, 2005:8).Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Mc. Farland seperti yang dikutip Handyaningrat sebagai berikut: “*Control is the process by which an executive gets the performance of his subordinate to correspond as closely as possible to chosen plans, orders, objectives, or policies.*” (Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan)” (Manullang, 2005:143).

Jadi pengawasan penting untuk dilaksanakan, mengingat pengawasan tersebut dapat mempengaruhi hidup/matinya suatu organisasi atau birokrasi, dan untuk melihat apakah pelaksanaan pekerjaan telah sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, dan kebijaksanaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan itu sendiri didefinisikan oleh Sujamto dalam bukunya Aspek-aspek Pengawasan di Indonesia sebagai: “Segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan tugas atau pekerjaan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak” (Sujamto, 2007:53).

Senada dengan pendapat diatas, Manullang dalam karyanya Dasar-dasar Manajemen, mendefinisikan pengawasan sebagai: “Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula” (Manullang, 2005:4).

Kedua pendapat tersebut diperkuat lagi oleh pernyataan Sondang P. Siagian dalam bukunya *Filsafat Administrasi*, yang menyatakan bahwa pengawasan adalah: “Proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan” (Siagian, 2004:135).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka secara singkat inti dari definisi pengawasan adalah usaha untuk menjamin agar pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Lebih rinci lagi, Kaho mendefinisikan pengawasan sebagai: “Suatu usaha sistematis untuk menerapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan-tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara paling efisien dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan” (Kaho, 1997:239).

Seseorang berhasil atau berprestasi, biasanya adalah mereka yang telah memiliki disiplin tinggi. Begitu pula dengan keadaan lingkungan tertib, aman, teratur diperoleh dengan penerapan disiplin secara baik. Disiplin yang dari rasa sadar dan insaf akan membuat seseorang melaksanakan sesuatu secara tertib, lancar dan teratur tanpa harus diarahkan oleh orang lain. Bahkan lebih dari itu yang bersangkutan akan merasa malu atau risih jika melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku. Hal ini ialah yang diharapkan pada diri setiap pegawai melalui pengawasan dan pembinaan pegawai.

Ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi, menurut Siswanto (2009 : 200) adalah :

1. Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan persaingan baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
2. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat, bermacam-macam pasar organisasi, luar dan dalam negeri, perlu selalu dimonitor. Di samping itu organisasi luar dan dalam negeri, perlu selalu dimonitor. Disamping itu organisasi sekarang lebih bercorak desentralisasi, dengan banyak agen-agen atau cabang-cabang penjualan dan kantor-kantor pemasaran, pabrik-pabrik yang terpisah secara geografis, atau fasilitas-fasilitas penelitian terbesar luas. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

3. Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, membuat penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosa secara tidak tepat. Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggungjawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

Kata pengawasan sering mempunyai konotasi yang tidak menyenangkan, karena dianggap akan mengancam kebebasan dan otonomi pribadi. Padahal organisasi sangat memerlukan pengawasan untuk menjamin tercapainya tujuan. Sehingga tugas manajer adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat. Pengawasan yang berlebihan akan menimbulkan birokrasi, mematikan kreativitas, dan sebagainya, yang akhirnya merugikan organisasi sendiri. Sebaliknya pengawasan yang tidak mencukupi dapat menimbulkan pemborosan sumber daya dan membuat sulit pencapaian tujuan.



## 2.2 Fungsi Pengawasan

Sebagai suatu pengendalian manajemen yang bebas dalam menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif, maka fungsi pengawasan menurut Hanif, (2007:89) adalah :

1. Untuk menilai apakah pengendalian manajemen telah cukup memadai dan dilaksanakan secara efektif.
2. Untuk menilai apakah laporan yang dihasilkan telah menggambarkan kegiatan yang sebenarnya secara cermat dan tepat.
3. Untuk menilai apakah setiap unit telah melakukan kebijaksanaan dan prosedur yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Untuk meneliti apakah kegiatan telah dilaksanakan secara efisien.
5. Untuk meneliti apakah kegiatan telah dilaksanakan secara efektif yaitu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian fungsi pengawasan adalah membantu seluruh manajemen dalam menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif dengan melaksanakan analisa, penilaian, rekomendasi dan penyampaian laporan mengenai kegiatan yang diperiksa. Oleh karena itu internal audit harus dapat memberikan pelayanan kepada manajemen, sehingga manajemen dapat mengetahui apakah system pengendalian yang telah diterapkan berjalan dengan baik dan efektif untuk memperoleh keadaan sesungguhnya.

## 2.3 Jenis dan Sifat Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi organik administrasi dan manajemen, karena apabila fungsi ini tidak dilaksanakan, cepat atau lambat akan

menyebabkan matinya/hancurnya suatu organisasi. Karena itu agar pengawasan mendapatkan hasil yang diharapkan, pimpinan suatu organisasi harus mengetahui ciri-ciri suatu proses pengawasan. Ciri-ciri itu menurut Sondang Siagian (2011:285) ialah:

1. Pengawasan harus bersifat *fact finding* arti bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan harus menemukan fakta-fakta tentang bagaimana tugas-tugas dijalankan dalam organisasi.
2. Pengawasan harus bersifat preventif yang berarti bahwa proses pengawasan itu dijalankan untuk mencegah timbulnya penyimpangan-penyimpangan dan penyelewengan-penyelewengan dari rencana yang telah ditentukan.
3. Pengawasan diarahkan pada masa sekarang yang berarti bahwa pengawasan hanya dapat ditujukan terhadap kegiatan-kegiatan yang kini sedang dilaksanakan.
4. Pengawasan hanyalah sekedar alat untuk meningkatkan efisiensi. Pengawasan tidak boleh dipandang sebagai tujuan.
5. Karena pengawasan hanya sekedar alat administrasi dan manajemen, maka pelaksanaan pengawasan itu harus mempermudah tercapainya tujuan.
6. Pelaksanaan harus efisien. Jangan sampai terjadi pengawasan malahan menghambat usaha peningkatan efisiensi.
7. Pengawasan tidak dimaksudkan untuk terutama menentukan siapa yang salah jika tidak ada ketidakberesan, akan tetapi untuk menemukan apa yang tidak betul.

8. Pengawasan harus bersifat membimbing agar supaya para pelaksana meningkatkan kemampuannya untuk melakukan tugas yang ditentukan.

#### 2.4 Inspektorat

Berdasarkan Pasal 11 PP Nomor 20 Tahun 2001 tentang pembinaan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah, maka unsur pengawasan pada Pemerintahan Daerah yang sebelumnya dilaksanakan oleh Inspektur wilayah Propinsi Kabupaten/Kota, Inspektorat merupakan unsur penunjang Pemerintahan

Daerah di bidang pengawasan yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Bupati/walikota melalui Sekretaris Daerah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2007 tentang petunjuk teknis penataan organisasi perangkat daerah: Huruf B, 2, c: Inspektorat sebagai unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan, baik di provinsi maupun di kabupaten dan kota. Dalam rangka akuntabilitas dan objektivitas hasil pengawasan, maka Inspektur dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Gubernur, sedangkan kepada Sekretaris Daerah merupakan pertanggung jawaban administratif dalam hal keuangan dan kepegawaian.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 47 tahun 2011 tentang Kebijakan Pengawasan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah tahun 2012 pada Point Penajaman Pengawasan angka 4 menetapkan perumusan peran dari Inspektorat Daerah Kabupaten/Kota yaitu melakukan.Pedoman Tata Cara Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintahan

Daerah pasal 8 Pelaksanaan Pengawasan, ayat (1) Pejabat pengawas pemerintah melaksanakan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah berpedoman pada PKPT. Ayat (2) Pejabat pengawas pemerintah dalam melaksanakan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah berkordinasi dengan Inspektur Provinsi dan Inspektur Kabupaten/Kota.

Yang dimaksud dalam kedua ayat ini mengenai pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah oleh Pejabat Pengawas Pemerintah dilakukan melalui kegiatan yaitu :

1. Pemeriksaan

1. Pemeriksaan secara berkala dan komperensif erhadap kelembagaan, pegawai daerah, barang daerah, urusan pemerintahan.
2. Pemeriksaan dana dekosentrasi
3. Pemeriksaan tugas pembantu
4. Pemeriksaan terhadap kebijakan pinjaman dan hibah luar negeri.

2. Monitoring dan evaluasi

Kegiatan monitoring dan evaluasi dilakukan terhadap administrasi umum pemerintahan dan administrasi pemerintahan dan urusan pemerintahan., untuk melakukan kegiatan ini Pejabat Pengawas Pemerintah harus berdasarkan petunjuk teknis yang dituangkan dalam bentuk laporan hasil monitoring dan evaluasi.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu terkait dengan judul penelitian skripsi ini yaitu:

1. Arther Nus Tamaka, 2013, Judul: Kinerja Inspektorat Daerah Dalam Melakukan Fungsi Pengawasan (Studi di Kantor Inspektorat Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro). Hasil penelitian Kinerja dari Inspektorat daerah dalam melakukan fungsi pengawasan di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro belum berjalan efektif, hal ini disebabkan karena Independensi dari Inspektorat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro belum nampak dan belum berjalan secara efektif.
2. Handriyas Putra, 2011, Judul: Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Fungsional Di Inspektorat Kota Solok. Hasil penelitian dan pembahasan menjelaskan bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan fungsional di Inspektorat Kota Solok terlaksana atau tercapai, hal ini dapat dilihat dari terlaksananya berbagai tahapan pada proses pemeriksaan/audit yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Solok. Dimana tahapan tersebut meliputi pemeriksaan, monitoring dan evaluasi yang pada hakikatnya terdiri dari persiapan pemeriksaan, pelaksanaan pemeriksaan dan pelaporan hasil pemeriksaan.
3. Frengki Lahengking, 2013, Judul: Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Inspektorat Dalam Pembangunan (Suatu Studi Di Kabupaten Pulau Morotai). Dari hasil penelitian menunjukan bahwa proses pelaksanaan pengawasan dalam kaitanya dengan evaluasi pemeriksaan maka terdapat

hal yang tidak sesuai dengan apa yang di harapkan yaitu pelaksanaan pemeriksaan dalam pelaksanaan pengawasan bagi pembangunan belum terkoordinasi dengan baik.

4. Wandu Harmawan, 2014, Judul : Analisis Pelaksanaan Fungsi Inspektorat Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem pengawasan yang dilihat dari segi pemeriksaan, pengujian, dan pengusutan sudah berjalan dengan efektif, hal ini dapat dilihat dari segi ketepatan waktu dalam melakukan pengawasan, serta keakuratan data yang dilaporkan Inspektorat Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan data yang ada dilapangan

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dipimpin oleh seorang Inspektur. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan Nomor 56 Tahun 2011 Tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Inspektorat Daerah mempunyai tugas pokok, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa.

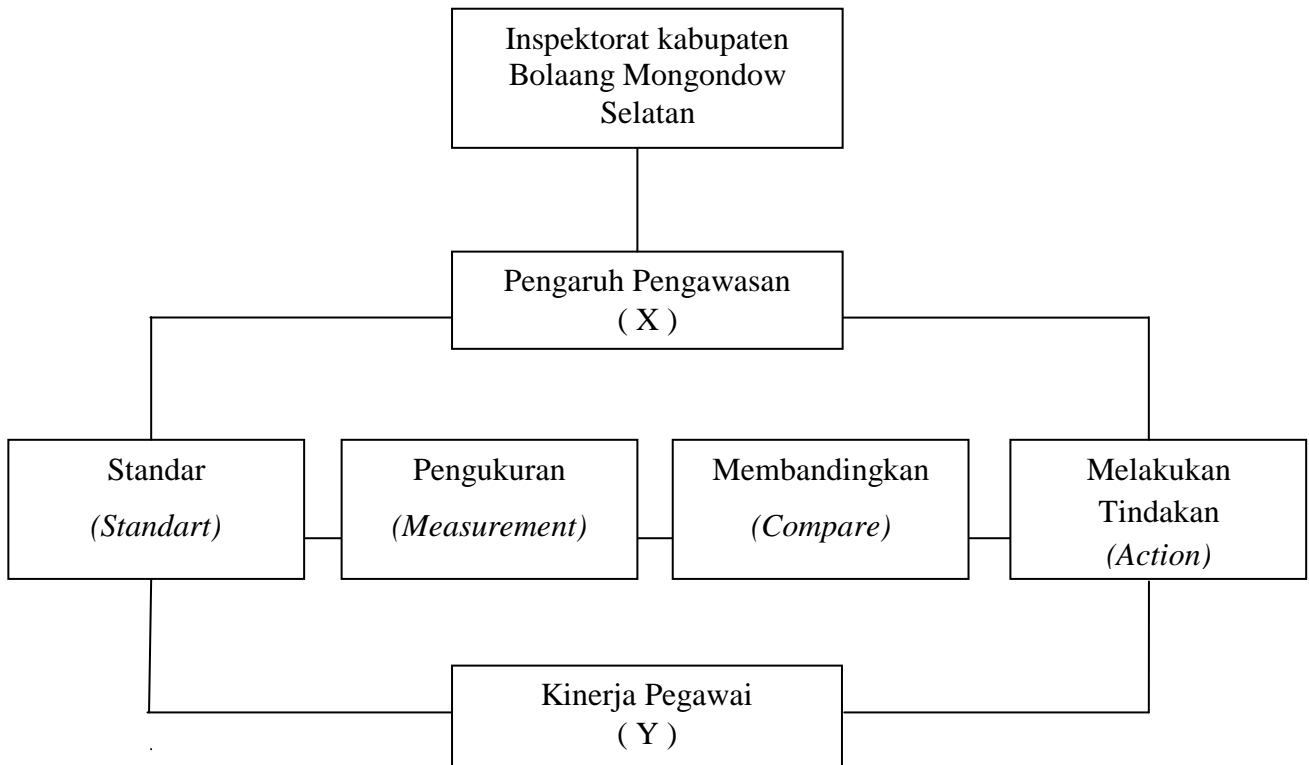
Inspektorat Kabupaten Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dalam melaksanakan tugas, kewajiban, wewenang dan tanggungjawabnya mengalami berbagai hambatan, mengingat keterbatasan kemampuan pengawas yang ada, sehingga hasil kerja tidak dapat berjalan sesuai harapan. Hambatan-hambatan tersebut berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi secara keseluruhan yang

menyebabkan kinerja Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan tidak berjalan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Menurut Robbins and Coulter dalam Satriadi (2016:290) pengawasan kinerja terdiri dari empat indikator yaitu :

1. Menetapkan standar (*Standards*) yakni penetapan patokan (*target*) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.
2. Pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.
3. Membandingkan (*Compare*) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
4. Melakukan tindakan (*Action*) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (*deviasi*) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan follow-up berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

Adapun gambar kerangka pikir dalam penelitian ini adalah :



## 2.7 Hipotesis

Menurut Arikunto (2006:71) hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampei terbukti melalui data yang terkumpul. Adapun hipotesis dalam penelitian ini ialah

1. Dapat di duga terdapat Pengaruh Pengawasan berupa Standar (*Standards*) ( $X_1$ ) Pengukuran (*Measurement*) ( $X_2$ ), membandingkan (*Compare*) ( $X_3$ ) Melakukan tindakan (*Action*) secara simultan terhadap Kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Inspektorat, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.



2. Dapat di duga terdapat Pengaruh Standar (*Standards*) ( $X_1$ ) secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
3. Dapat di duga terdapat Pengaruh Pengukuran (*Measurement*) ( $X_2$ ) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
4. Dapat di duga terdapat Pengaruh Membandingkan (*Compare*) ( $X_3$ ) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
5. Dapat di duga terdapat pengaruh Melakukan tindakan (*Action*) ( $X_4$ ) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Lokasi Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi obyek penelitian ini adalah pengaruh pengawasan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

Dalam penelitian, peneliti memerlukan waktu kurang lebih 3 (tiga) bulan. Alasan pemilihan obyek diatas berdasarkan pertimbangan bahwa di Kantor Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan merupakan organisasi pemerintahan dan unit birokrasi pemerintah yang cukup strategis untuk mengawasi jalannya roda pemerintahan yang berpengaruh langsung terhadap kemajuan pembangunan daerah.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Desain Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian deskriptif (menggambarkan) dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kata – kata atau kalimat dan gambar serta angka – angka dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok.

Menurut *Sugiono (2008:6)* penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membantu perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan penjabaran dari suatu variabel dalam indikator atau gejala – gejala yang terperinci, sehingga variabel-variabel itu dapat diketahui ukurannya. Untuk mengetahui data – data yang diperlukan dalam penelitian maka terlebih dahulu perlu mengoperasikan variabel yang berkorelasi sesuai dengan tinjauan pustaka dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan.

Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dipimpin oleh seorang Inspektur. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan Nomor 56 Tahun 2011 Tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Inspektorat Daerah mempunyai tugas pokok, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa.

Inspektorat Kabupaten Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dalam melaksanakan tugas, kewajiban, wewenang dan tanggungjawabnya mengalami berbagai hambatan, mengingat keterbatasan kemampuan pengawas yang ada, sehingga hasil kerja tidak dapat berjalan sesuai harapan. Hambatan-hambatan tersebut berpengaruh terhadap hasil kerja

organisasi secara keseluruhan yang menyebabkan kinerja Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan tidak berjalan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Menurut Robbins and Coulter dalam Satriadi (2016:290) pengawasan kinerja terdiri dari empat indikator yaitu :

1. Menetapkan standar (*Standards*) yakni penetapan patokan (*target*) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.
2. Pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.
3. Membandingkan (*Compare*) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
4. Melakukan tindakan (*Action*) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (*deviasi*) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan follow-up berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel X

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Pengawasan (Variabel X)	Menetapkan standar (Standards)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya Penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan</li> <li>- Standar ditetapkan sesuai dengan SOP</li> </ul>	Ordinal
	Pengukuran (Measurement)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengukuran dilakukan dengan berulang-ulang</li> <li>- Pengukuran dilakukan dengan benar dilihat dari pencapaian standar</li> </ul>	
	Membandingkan (Compare)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasil yang dicapai sesuai dengan patokan (target) atau hasil yang diinginkan</li> <li>- Membandingkan hasil yang dicapai dengan patokan (target)</li> </ul>	
	Melakukan tindakan (Action)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam fungsi</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- pengawasan</li> <li>- Peran pengawasan dalam tindakan koreksi untuk mengevaluasi kesalahan yang terjadi</li> </ul>	
	Robbins and Coulter dalam Satriadi (2016:290)		

Sumber : menurut Satriadi (2016)

Tabel 3.2

#### Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Variabel Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kerjasama Mangkunegara (2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan</li> <li>• Tingkat mengerjakan pekerjaan</li> <li>• Tingkat kesesuaian hasil kerja</li> <li>• Tingkat pencapaian target</li> <li>• Tingkat menjalin kerjasama dengan rekan kerja</li> </ul>	Ordinal

Sumber : menurut anwar prabu mangkunegara (2011)

Untuk pengukuran hasil penelitian maka peneliti memakai metode strata berurutan dengan cara kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert, dengan menyiapkan 5 (lima) pilihan yaitu selalu, sering, kadang – kadang, jarang dan tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 3.3

Bobot nilai pilihan jawaban responden

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang – kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

### 3.2.3 Populasi dan Sampel

#### 3.2.3.1 Populasi

Populasi menurut Riduwan (2008 : 55) merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat – syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam

penelitian adalah seluruh pegawai dilingkungan Inspektorat Kabupaten Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan yang berjumlah 35 orang.

#### 3.2.3.2 Sampel

Menurut Riduwan (2008 : 56) sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri – ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasinya secara tepat dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan banyaknya ukuran sampel.

Teknik yang digunakan dalam menetapkan sampel adalah sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada. Hal ini mengacu pada pendapat Riduwan (2008:64) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bersatatus aparatur sipil negara di Kantor Inspektorat Kabupaten Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan yakni sebanyak 35 orang.

#### 3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen dan literatur – literatur yang berkaitan dengan tugas dan wewenang pemerintah kecamatan.



2. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden berupa data yang berkaitan dengan motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai, dengan jalan membagikan kuesioner untuk dijawab responden.

### 3.2.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang meliputi data primer dan sekunder dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban dan dibagikan kepada sejumlah responden baik masyarakat maupun pegawai kecamatan
2. Observasi dilakukan dengan melihat langsung kondisi obyek di lapangan.

### 3.2.6 Prosedur Penelitian

Tingkat validitas (keabsahan) dan reliabilitas (kehandalan) suatu hasil penelitian sangat tergantung pada alat pengukuran yang digunakan dan dari hasil yang diperoleh.

#### 3.2.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat digunakan korelasi *product moment*. Menurut Sugyono (2017) Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga alat ukur ini valid untuk sah dan dapat dipergunakan dalam analisis data. Taraf signifikansi ditentukan 3%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari  $r$  tabel pada taraf signifikansi 0,03

berarti butir pertanyaan tersebut valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS.

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

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah  $r = 0,3$ . Jika korelasi antara butir dengan skor total  $< 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total  $> 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.4

koefisien korelasi nilai r

R	Tingkat Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang

0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2008 : 184)

### 3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus alpha cronbach menurut Ghozali (2005 : 45) dengan rumusan sebagai berikut :

$$a = \left( \frac{k}{k - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{S^2} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrument

S = varians keseluruhan instrument Suatu variabel.

dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

#### 3.2.6.3 Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *method of successive interval* (Hays : 1976:39-42) (Riduwan, 2009:30). Pada umumnya jawaban responden yang diukur menggunakan skala likert diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3,4 dan 5 setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek selanjutnya memulai proses transformasi ditempatkan ke dalam interval, sebagai berikut :

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban)
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\begin{array}{c}
\text{Kepadatan batas bawah Kepadatan} \\
\text{batas atas} \\
\text{cale} \quad \frac{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{daerah}}{\text{dibawah batas bawah}} \\
=
\end{array}$$

6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan :  $Score = scale\ value + \left| \frac{scale\ value}{2} \right| + 1$

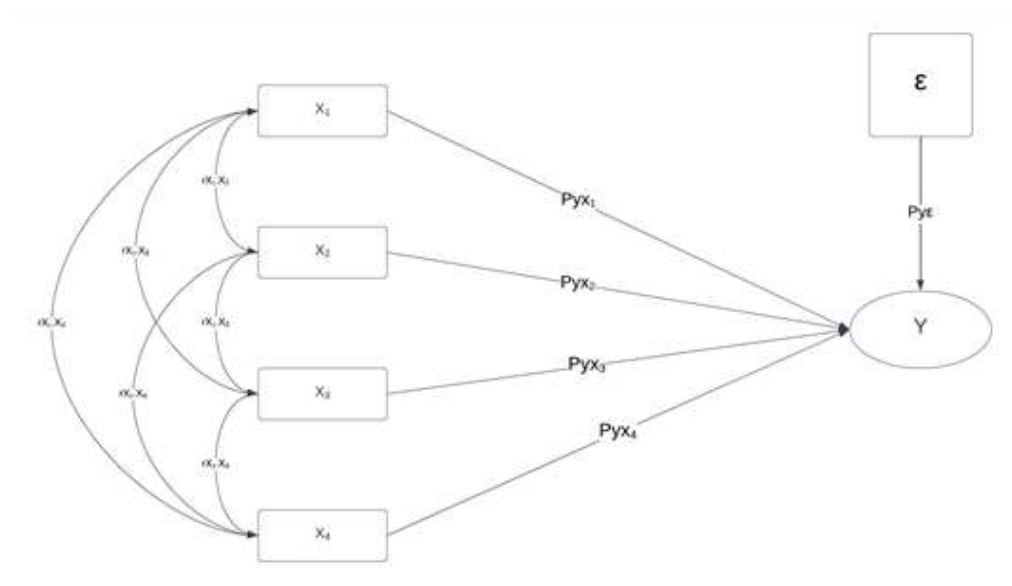
### 3.2.7 Metode Analisis Data

#### 3.2.7.1 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan apakah terdapat Pengaruh Pengawasan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Inspektorat Kabupaten Bolaangmondow Selatan maka pengujian dilakukan dengan menggunakan metode analisis jalur.

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja pegawai, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval serta analisa jalur dapat dilihat gambar berikut ini:

Gambar 3.1 Struktur Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Dimana:

$X_1$  = Menetapkan standar

$X_2$  = Pengukuran

$X_3$  = Membandingkan

$X_4$  = Melakukan tindakan

$Y$  = Kinerja Pegawai

$\epsilon$  = Variabel lainnya yang mempengaruhi  $Y$ .

Data yang terkumpul dianalisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh antar variabel. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa variabel  $Y$  tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh  $X$  tetapi ada variabel lain ikut mempengaruhi yang dinyatakan dengan variabel *epselon* ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak

diukur dan diteliti. Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = \text{Py}_{X_1}X_1 + \text{Py}_{X_2}X_2 + \text{Py}_{X_3}X_3 + \text{Py}_{X_4}X_4 + \varepsilon$$

2. Menghitung matriks korelasi antar  $X_1, X_2, X_3, X_4$  dan  $Y$
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matriks invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $\text{Py}_{X_i}$  ( $i = 1, 2$ )
6. Menghitung  $R^2_Y$  ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2, X_3, X_4$  terhadap  $Y$ .
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $\text{Py}_\varepsilon$ ) Menghitung Variabel Independent terhadap variabel dependen.
8. Menguji Koefisien Jalur  
Pengujian koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dalam pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh pengawasan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Sebelum peneliti membahas mengenai hasil pengujian hipotesis menggunakan data olah yang disebarkan peneliti dalam bentuk kuisioner.

##### 4.1.1 Deskripsi Variabel Pengawasan

Kuisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada variabel pengawasan yaitu variabel *standars*, variabel *measurement*, variabel *compare* dan variabel *action*.

Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang adanya penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0



3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	12	34
5	Selalu	23	66
Total		35	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang adanya penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 66% yang menyatakan bahwa selalu ada penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang standar di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan ditetapkan sesuai dengan SOP

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	9	26
5	Selalu	26	74
Total		35	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang standar di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan ditetapkan sesuai dengan SOP dapat dilihat bahwa dari 35 responden yang menjawab sebanyak 74% menyatakan bahwa standar di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan selalu ditetapkan sesuai dengan SOP.

Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang pengukuran di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dilakukan berulang-ulang

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	1	3
4	Sering	18	51
5	Selalu	16	46
Total		35	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pengukuran di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dilakukan berulang-ulang dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 51% yang menyatakan bahwa pengukuran di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sering dilakukan berulang-ulang.

Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang pengukuran di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dilakukan dengan benar dilihat dari pencapaian standar

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	1	3
4	Sering	14	40
5	Selalu	20	57
Total		35	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pengukuran di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dilakukan dengan benar dilihat dari pencapaian standar dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 57% yang menyatakan bahwa pengukuran di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan selalu dilakukan dengan benar dilihat dari pencapaian standar.

Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang hasil pengawasan yang dicapai sesuai dengan patokan (target) atau hasil yang diinginkan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0

2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	2	6
4	Sering	17	49
5	Selalu	16	46
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang hasil pengawasan yang dicapai sesuai dengan patokan (target) atau hasil yang diinginkan dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 49% yang menyatakan bahwa hasil pengawasan yang dicapai sering sesuai dengan patokan (target) atau hasil yang diinginkan.

Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang pengawasan di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan membandingkan hasil yang dicapai dengan patokan (target)

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	2	6
4	Sering	15	43
5	Selalu	18	51
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pengawasan di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan membandingkan hasil yang dicapai dengan patokan (target) dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 51% menilai bahwa pengawasan di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan selalu membandingkan hasil yang dicapai dengan patokan (target).

Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang tindakan koreksi di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sangat dibutuhkan dalam fungsi pengawasan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	2	6
4	Sering	18	51
5	Selalu	15	43
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang tindakan koreksi di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sangat dibutuhkan dalam fungsi pengawasan dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden

penelitian paling banyak 51% yang menyatakan bahwa tindakan koreksi di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sangat sering dibutuhkan dalam fungsi pengawasan.

Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang peran pengawasan dalam tindakan koreksi untuk mengevaluasi kesalahan yang terjadi di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	2	6
4	Sering	16	46
5	Selalu	17	49
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang peran pengawasan dalam tindakan koreksi untuk mengevaluasi kesalahan yang terjadi di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 49% yang menyatakan bahwa peran pengawasan dalam tindakan koreksi selalu diterapkan untuk mengevaluasi kesalahan yang terjadi di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai disusun peneliti dalam bentuk 9 item pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kemampuan untuk bekerja lebih giat

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	3	9
4	Sering	10	29
5	Selalu	22	63
Total		35	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki kemampuan untuk bekerja lebih giat dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 63% yang menyatakan bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk selalu bekerja lebih giat.

Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kemampuan untuk bekerja lebih baik

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	2	6
4	Sering	16	46
5	Selalu	17	49
Total		35	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki kemampuan untuk bekerja lebih baik dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 49% yang menyatakan bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk selalu bekerja lebih baik.

Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang pegawai efektif meningkatkan keterampilan kerja



No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	12	34
5	Selalu	23	66
Total		35	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai efektif meningkatkan keterampilan kerja dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 66% yang menyatakan bahwa pegawai efektif selalu meningkatkan keterampilan kerja.

Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menggunakan seluruh waktu kerja dengan efektif belajar

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	2	6
4	Sering	19	54
5	Selalu	14	40
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menggunakan seluruh waktu kerja dengan efektif belajar dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 54% yang menyatakan bahwa pegawai selalu menggunakan seluruh waktu kerja dengan efektif belajar.

Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	13	37
5	Selalu	22	63
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 63% yang menyatakan pegawai selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya.

Tabel 4.14 Distribusi pendapat responden tentang pegawai membuat jadwal untuk penyelesaian target pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	2	6
4	Sering	19	54
5	Selalu	14	40
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai membuat jadwal untuk penyelesaian target pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 54% yang menyatakan bahwa pegawai selalu membuat jadwal untuk penyelesaian target pekerjaan.

Tabel 4.15 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mengerjakan pekerjaan melebihi dari target pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	3	9
4	Sering	11	31
5	Selalu	21	60
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai mengerjakan pekerjaan melebihi dari target pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 60% yang menyatakan bahwa pegawai selalu mengerjakan pekerjaan melebihi dari target pekerjaan.

Tabel 4.16 Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat memimpin diskusi dan kerja sama dalam tim

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	3	9
4	Sering	14	40
5	Selalu	18	51
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai dapat memimpin diskusi dan kerja sama dalam tim dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 51% yang menyatakan bahwa pegawai selalu dapat memimpin diskusi dan kerja sama dalam tim.

Tabel 4.17 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mampu untuk menyampaikan pendapat di dalam suatu forum diskusi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	3	9
4	Sering	11	31
5	Selalu	21	60
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai mampu untuk menyampaikan pendapat di dalam suatu forum diskusi dapat dilihat bahwa dari 35 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 60% yang menyatakan bahwa pegawai selalu mampu untuk menyampaikan pendapat di dalam suatu forum diskusi

#### 4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*corrected item- total correlation*) dengan  $r$  tabel dengan kriteria jika nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel maka item dikatakan valid tetapi, jika nilai  $r$  hitung  $<$  nilai  $r$  tabel maka item dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) = 35, maka didapatkan nilai  $r$  tabel = 0,3338. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel pengawasan (X).

Tabel 4.18 Uji Validitas Variabel *Standards* (X1)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.956	0.3338	Valid
Item 2	0.948	0.3338	Valid

Tabel 4.19 Uji Validitas Variabel *Measurement* (X2)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.957	0.3338	Valid
Item 2	0.958	0.3338	Valid

Tabel 4.20 Uji Validitas Variabel *Compare* (X3)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.960	0.3338	Valid
Item 2	0.961	0.3338	Valid

Tabel 4.21 Uji Validitas Variabel *Action* (X4)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.959	0.3338	Valid
Item 2	0.961	0.3338	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai  $r$  hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.22 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.939	0.3338	Valid
Item 2	0.563	0.3338	Valid
Item 3	0.465	0.3338	Valid
Item 4	0.345	0.3338	Valid
Item 5	0.511	0.3338	Valid
Item 6	0.594	0.3338	Valid
Item 7	0.919	0.3338	Valid
Item 8	0.891	0.3338	Valid
Item 9	0.919	0.3338	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai  $r$  hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Selanjutnya, uji reliabilitas akan dilakukan untuk pengambilan keputusan apakah item sudah

reliabel atau tidak dengan melihat nilai *Alpha Cronbach's* dengan kriteria, jika nilai *alpha cronbach's*  $> 0.6$  maka suatu item dikatakan reliabel tetapi apabila nilai *alpha cronbach's*  $< 0.6$  maka suatu item dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel pengawasan (X) dan variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.23 Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Sub Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keputusan
Pengawasan (X)	<i>Standards</i> (X1)	0.896	2	Reliabel
	<i>Measuremen</i> (X2)	0.909	2	Reliabel
	<i>Compare</i> (X3)	0.916	2	Reliabel
	<i>Action</i> (X4)	0.915	2	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)		0.868	9	Reliabel

Dari hasil output didapatkan nilai alpha  $> 0.6$  maka, dapat dikatakan untuk item pengawasan (X) dan kinerja pegawai (Y) sudah reliabel.

#### 4.1.4 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-



variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung

Tabel 4.24 Correlations

		X1_Standards	X2_Measurement	X3_Compare	X4_Action	Y_Kinerja Pegawai
X1_Standards	Pearson	1	-.237	.200	.254	.171
	Correlation					
	Sig.		.171	.249	.142	.325
X2_Measurement	Pearson	-.237	1	-.145	.256	.308
	Correlation					
	Sig.	.171		.407	.137	.007
X3_Compare	Pearson	.200	-.145	1	.370*	.527**
	Correlation					
	Sig.	.249	.407		.029	.001

X4_Action	Pearson	.254	.256	.370 <sup>*</sup>	1	.569 <sup>**</sup>
	Correlatio					
	n					
	Sig.	.142	.137	.029		.000
Y_KinerjaPegawai	Pearson	.171	.308	.527 <sup>**</sup>	.569 <sup>**</sup>	1
	Correlatio					
	n					
	Sig.	.325	.007	.001	.000	

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dilihat nilai korelasi antar variabel. Nilai korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif atau berbanding lurus yakni apabila terjadi peningkatan satu variabel akan diikuti oleh peningkatan variabel lain begitu pula sebaliknya. Selanjutnya akan dilakan pengujian secara simultan menggunakan uji *goodness of fit* seperti beriku

Tabel 4.25 ANOVA<sup>b</sup>

Model		F Hitung	Sig.
1	Regression	8.023	.000 <sup>a</sup>

Dari hasil *output* di atas, akan dilakukan uji *goodness of fit*. Tahap-tahap untuk melakukan uji *goodness of fit* adalah sebagai berikut:

### 1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} = \rho_{yx4} = 0$  atau tidak ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara pengawasan terhadap kinerja pegawai (model tidak layak)

$H_1 : \rho_{yx1} \neq \rho_{yx2} \neq \rho_{yx3} \neq \rho_{yx4} \neq 0$  atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara pengawasan terhadap kinerja pegawai (model layak)

### 2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$

### 3. Daerah Kritik :

- Gagal tolak  $H_0$  bila p-value (sig)  $> \alpha$

-  $H_0$  ditolak bila p-value (sig)  $< \alpha$

4. Statistik uji (membandingkan signifikan dengan  $\alpha$ )

$$\text{Nilai sig} < \alpha \quad (0.000 < 0.05)$$

5. Keputusan :

Nilai Sig  $< \alpha$  (0.000  $<$  0.05) maka  $H_0$  ditolak

6. Kesimpulan :

Karena Nilai Sig  $< \alpha$  (0.000  $<$  0.05) maka  $H_0$  ditolak yakni  $\rho_{yx1} \neq \rho_{yx2} \neq \rho_{yx3} \neq \rho_{yx4} \neq 0$  atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara pengawasan terhadap kinerja pegawai. Dari pengujian di atas didapatkan kecocokan antara model dengan data. Sehingga, model analisis jalur layak untuk digunakan.

Tabel 4.26 Model Summary

Model	R	R Square
1	.719 <sup>a</sup>	.517

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh variabel pengawasan yang terdiri dari *standards* (X1), *measurement* (X2), *compare* (X3), dan *action* (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0.517 atau 51,7%. Selanjutnya, pengujian secara parsial menggunakan uji t seperti berikut.

Tabel 4.27 Pengujian secara Parsial

Model	Standardized Coefficients	Sig.
	Beta	
X1_Standards	.079	.573
X2_Measurement	.313	.037
X3_Compare	.443	.004
X4_Action	.305	.053

Karena didapatkan ada  $\rho_{yx1} \neq \rho_{yx2} \neq \rho_{yx3} \neq \rho_{yx4} \neq 0$  maka, langkah selanjutnya akan dilakukan uji parsial. Tahap-tahap untuk melakukan uji parsial adalah sebagai berikut:

### 1. Merumuskan hipotesis

$$H_0: \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3}, \rho_{yx4} = 0$$

(*Standards*, *Measurement*, *Compare* dan *Action* tidak signifikan)

$$H_1: \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3}, \rho_{yx4} \neq 0$$

(*Standards*, *Measurement*, *Compare* dan *Action* signifikan)

### 2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$

### 3. Daerah kritik

Tolak  $H_0$ , jika P-value  $\leq \alpha$

### 4. Statistik Uji

$$\text{P-value (sig) } \textit{Standards} \text{ (X1)} = 0.573 > \alpha (0,05)$$

$$\text{P-value (sig) } \textit{Measurement} \text{ (X2)} = 0.037 < \alpha (0,05)$$

$$\text{P-value (sig) } \textit{Compare} \text{ (X3)} = 0.004 > \alpha (0,05)$$

$$\text{P-value (sig) } \textit{Action} \text{ (X4)} = 0.053 < \alpha (0,05)$$

### 5. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan yang signifikan adalah variabel *measurement* (X2), variabel *compare* (X3), dan variabel *action* (X4).

#### 4.1.5 Persamaan Analisis Jalur

Penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan dari nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang signifikan dimana variabel yang signifikan adalah variabel *measurement* (X2), variabel *compare* (X3), dan variabel *action* (X4).

Tabel 4.28 Korelasi antar Variabel

Hubungan	Koefisien Korelasi	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y) dengan <i>Measurement</i> (X2) ( $r_{yx2}$ )	0.308	0.007	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan
Kepuasan Pengunjung (Y) dengan <i>Compare</i> (X3) ( $r_{yx3}$ )	0.527	0.001	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan
Kepuasan	0.569	0.000	0.05	Nilai Sig < Nilai

Pengunjung (Y) dengan <i>Action</i> (X4) ( $r_{yx4}$ )				alpha maka, Signifikan
<i>Measurement</i> (X2) dengan <i>Compare</i> (X3) ( $r_{x2x3}$ )	0.145	0.407	0.05	Nilai Sig> Nilai alpha maka, tidak signifikan
<i>Measurement</i> (X2) dengan <i>Action</i> (X4) ( $r_{x2x4}$ )	0.256	0.137	0.05	Nilai Sig> Nilai alpha maka, tidak signifikan
<i>Compare</i> (X3) dengan <i>Action</i> (X4) ( $r_{x3x4}$ )	0.370	0.029	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, signifikan

Koefisien-koefisien jalur yang diperoleh berdasarkan hasil analisis sesuai dengan yang signifikan adalah sebagai berikut.

$$\rho_{yx2} = 0.308$$

$$\rho_{yx4} = 0.569$$

$$\rho_{yx3} = 0.527$$

$$\rho_{x3x4} = 0.370$$



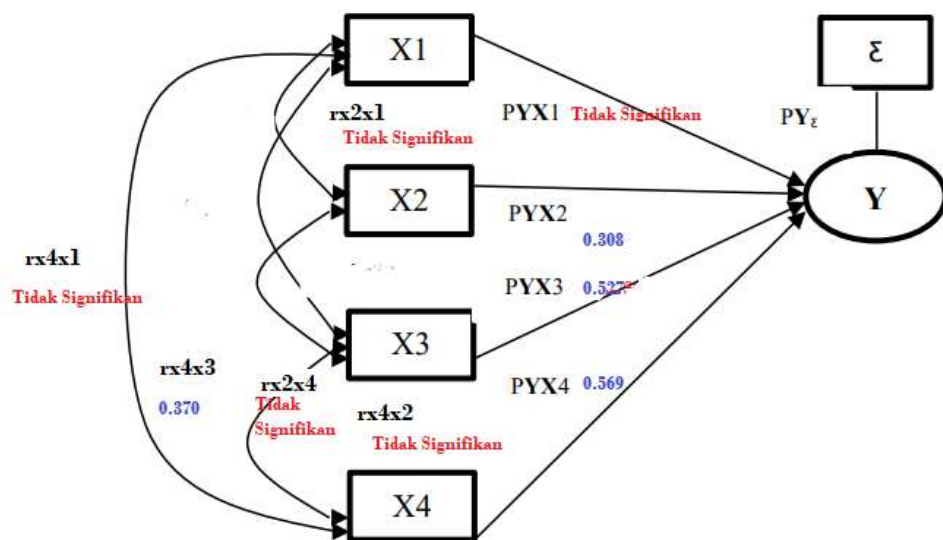
Maka, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \rho_{yx2}X2 + \rho_{yx3}X3 + \rho_{yx4}X4 + \rho_{x3x4} + \varepsilon$$

$$Y = 0.308X2 + 0.527X3 + 0.569X4 + 0.370 + \varepsilon$$

#### 4.2 Diagram Analisis Jalur

Secara singkatnya, besaran nilai koefisien jalur keseluruhan variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1 Analisis Jalur Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Perhitungan besaran pengaruh berdasarkan nilai jalur yang signifikan karena variabel X1 tidak signifikan maka yang dihitung untuk besaran pengaruh hanya nilai dari variabel X2, X3, dan X4. Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel *measurement* (X2).

Tabel 4.29 Pengaruh langsung dan tidak langsung (X2) *Measurement* terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X2 langsung	pyx2.pyx2	(0.308)(0.308)	0.095 $\approx$ 0.10
X2 melalui X1, X3, X4	Tidak Signifikan		
Total Pengaruh X2 terhadap Y.			0.10

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel *measurement* (X2) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.10 atau 10%. Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel *compare* (X3).

Tabel 4.30 Pengaruh langsung dan tidak langsung (X3) *Compare* terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X3 langsung	pyx3.pyx3	(0.527)(0.527)	0.277 $\approx$ 0.28
X3 melalui X1, X2, X4	pyx3.rx3x4	(0.527)(0.370)	0.195 $\approx$ 0.19
Total Pengaruh X3 terhadap Y.			0.47

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel *compare* (X3) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.47 atau 47%.

Tabel 4.31 Pengaruh langsung dan tidak langsung (X4) *Action* terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X4 langsung	pyx4.pyx4	(0.569)(0.569)	0.324 ≈ 0.32
X4 melalui X1,X2,X3	pyx4.rx4x3	(0.569)(0.370)	0.210 ≈ 0.21
Total Pengaruh X4 terhadap Y.			0.53

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel *action* (X4) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.53 atau 53%.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel pengawasan yang terdiri dari variabel *standards* (X1), *measurement* (X2), *compare* (X3), dan *action* (X4) secara simultan berpengaruh positif kepada kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sebesar 51,7%.
2. *Standards* (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan .
3. *Measurement* (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sebesar 10%.
4. *Compare* (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sebesar 47%.
5. *Action* (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sebesar 53%.

#### **5.2 Saran**

1. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah dapat menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan memperhatikan indikator-indikator yang digunakan pada variabel pengawasan. Variabel pengawasan

bisa menggunakan teori pengawasan lain selain yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan jumlah responden agar hasil yang didapatkan dapat tergeneralisasikan dengan baik.
3. Saran untuk pengambil kebijakan di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan adalah dapat menggunakan hasil penelitian sebagai penentu kebijakan selanjutnya khususnya dalam hal meningkatkan kinerja dari pegawai Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sedarmayanti, M.Pd,. APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Robbins, Stephen, P, and Coulter, Marry. 2012. Management, New Jersey: Pearson Education,inc.
- Arikunto, Suharsimi, 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- George R. Terry, 2006, Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Manullang (2005). Dasar-dasar Manajemen, Yogyakarta: UGM University Press
- Hasibuan, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen, P, and Coulter, Marry. 2012. Management, New Jersey: Pearson Education,inc.
- Sugiono 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Riduwan,2013. Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika. Bandung:Alfabeta.

Siagian Sondang, 2004 Manajemen Strategi, Bumi Aksara. Jakarta

Kaho J.R. 1997. Porspek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia. Jakarta:  
Raja Graindo Persada

Siswanto. H. B (2009), Pengantar Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta.

Hanif Nurcholis, *Teori dan Praktik Pemerintah dan Otonomi Daerah*. Grasindo,  
Jakarta, 2007.

Surveyor : .....

No : ....

## LEMBAR KUESIONER

Kepada Yth :

Saudara/i

Di

Tempat

Kami mohon kesediaan saudara/i untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner mengenai **“Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan”**. Atas waktu dan kesediaannya dalam mengisi kuesioner, kami mengucapkan banyak terima kasih.

### I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : .....

Umur : ..... Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Jabatan : .....

### II. PETUNJUK PENGISIAN

Pada setiap nomor pertanyaan berilah tanda (✓) tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian anda.

Keterangan jawaban:

TP : Tidak Pernah

JRG : Jarang

KD : Kadang-kadang

S : Sering

SL : Selalu



## A. Pengawasan (X)

No	Pernyataan	TP	JRG	KD	S	SL
<b>Menetapkan Standar (<i>Standards</i>) (X1)</b>						
1	Adanya penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan					
2	Standar di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan ditetapkan sesuai dengan SOP					
<b>Pengukuran (<i>Measurement</i>) (X2)</b>						
3	Pengukuran di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dilakukan berulang-ulang					
4	Pengukuran di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dilakukan dengan benar dilihat dari pencapaian standar					
<b>Membandingkan (<i>Compare</i>) (X3)</b>						
5	Hasil pengawasan yang dicapai sesuai dengan patokan (target) atau hasil yang diinginkan					
6	Pengawasan di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan membandingkan hasil yang dicapai dengan patokan (target)					
<b>Melakukan Tindakan (<i>Action</i>) (X4)</b>						
7	Tindakan koreksi di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sangat dibutuhkan dalam fungsi pengawasan					
8	Peran pengawasan dalam tindakan koreksi untuk mengevaluasi kesalahan yang terjadi di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan					

## B. Kinerja Pegawai (Y)

no	Pernyataan	TP	JRG	KD	S	SL
1	Pegawai memiliki kemampuan untuk bekerja lebih giat					
2	Pegawai memiliki kemampuan untuk bekerja lebih baik					
3	Pegawai efektif meningkatkan keterampilan kerja					
4	Pegawai menggunakan seluruh waktu kerja dengan efektif belajar					
5	Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya					
6	Pegawai membuat jadwal untuk penyelesaian target pekerjaan					
7	Pegawai mengerjakan pekerjaan melebihi dari target pekerjaan					
8	Pegawai dapat memimpin diskusi dan kerja sama dalam tim					
9	Pegawai mampu untuk menyampaikan pendapat di dalam suatu forum diskusi					

Keterangan jawaban:

TP : Tidak Pernah

JRG : Jarang

KD : Kadang-kadang

S : Sering

SL : Selalu

Saran :

.....  
.....

***“DATA YANG ANDA BERIKAN ADALAH EMAS BAGI KAMI”***

PAPER NAME

SKRIPSI\_S2118048\_ADE ASPITA PUTRI  
PULUMAI\_PENGARUH PENGAWASAN T  
ERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSPEK  
TORA

AUTHOR

S2118048 ADE ASPITA PUTRI PULUMAI

WORD COUNT

10764 Words

CHARACTER COUNT

64631 Characters

PAGE COUNT

74 Pages

FILE SIZE

1.3MB

SUBMISSION DATE

Oct 13, 2022 2:15 PM GMT+8

REPORT DATE

Oct 13, 2022 2:18 PM GMT+8

### ● 27% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 26% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 3% Submitted Works database

### ● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

## ● 27% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 26% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 3% Submitted Works database

### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>repository.uma.ac.id</b> Internet	5%
2	<b>repository.umsu.ac.id</b> Internet	3%
3	<b>konsultasiskripsi.com</b> Internet	3%
4	<b>scribd.com</b> Internet	2%
5	<b>repository.unpas.ac.id</b> Internet	1%
6	<b>anzdoc.com</b> Internet	1%
7	<b>LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16</b> Submitted works	<1%
8	<b>journal.iaingorontalo.ac.id</b> Internet	<1%

9	<b>es.scribd.com</b> Internet	<1%
10	<b>pt.scribd.com</b> Internet	<1%
11	<b>e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id</b> Internet	<1%
12	<b>core.ac.uk</b> Internet	<1%
13	<b>repository.uinjkt.ac.id</b> Internet	<1%
14	<b>docstoc.com</b> Internet	<1%
15	<b>journal.unilak.ac.id</b> Internet	<1%
16	<b>issuu.com</b> Internet	<1%
17	<b>journal.stieamkop.ac.id</b> Internet	<1%
18	<b>repository.unhas.ac.id</b> Internet	<1%
19	<b>LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-29</b> Submitted works	<1%
20	<b>digilibadmin.unismuh.ac.id</b> Internet	<1%

21	<b>skripsistie.files.wordpress.com</b> Internet	<1%
22	<b>jurnal.stiekma.ac.id</b> Internet	<1%
23	<b>menulisbersamaaswir.blogspot.com</b> Internet	<1%
24	<b>repository.uin-suska.ac.id</b> Internet	<1%
25	<b>journal.apmai.org</b> Internet	<1%
26	<b>eprints.iain-surakarta.ac.id</b> Internet	<1%
27	<b>repository.ub.ac.id</b> Internet	<1%
28	<b>text-id.123dok.com</b> Internet	<1%
29	<b>stia-binataruna.e-journal.id</b> Internet	<1%
30	<b>LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18</b> Submitted works	<1%
31	<b>aepnurulhidayat.wordpress.com</b> Internet	<1%
32	<b>LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-28</b> Submitted works	<1%





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001  
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp ( 0435) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
Nomor : 227/FISIP-UNISAN/S-BP/IX/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

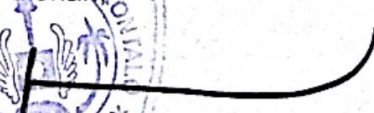
Nama : Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP  
NIDN : 0924076701  
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan


Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : ADE ASPITA PUTRI PULUMAI  
NIM : S2118048  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **27%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui  
Dekan  
  
**Dr. Arman, S.Sos., M.Si**  
NIDN. 0913078602

Gorontalo, 25 September 2022  
Tim Verifikasi,  
  
**Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP**  
NIDN. 0924076701

Terlampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin





**PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN**  
**I N S P E K T O R A T**  
*Jl. Trans Sulawesi (Lingkar Selatan) Kec. Bolaang Ulu*

Nomor : 700/IS/ITDA/VI/2022  
Lampiran : -  
Perihal : Konfirmasi Izin Penelitian

Kepada Yth,  
Ketua Lembaga Penelitian UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
Di,  
Tempat

Dengan Hormat,  
Berdasarkan surat nomor 4104/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VI/2022 tanggal 23 Mei 2022 Perihal Permohonan ijin melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi atas nama mahasiswa :


Nama : Ade Aspita Putri Pulumai  
NIM : S2118048  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Judul Penelitian : *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow selatan*

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas kami terima untuk melaksanakan penelitian di Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Demikian izin penelitian ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Molibagu, 20 juni 2022

a.n INSPEKTUR  
SEKRETARIS

  
**Piet Denny I. Songkaton**  
NIP. 19770430 199612 1 002





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 4104/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/V/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Inspektorat Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Ade Aspita Putri Pulumai

NIM : S2118048

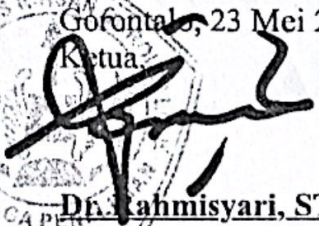
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Lokasi Penelitian : INSPEKTORAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN

Judul Penelitian : PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI INSPEKTORAT KABUPATEN BOLAANG  
MONGONDOW SELATAN

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 23 Mei 2022  
Ketua  
  
Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM  
NIDN 0929117202

+

## RIWAYAT HIDUP

NAMA : Ade Aspita Putri Pulumai

NIM : S2118048

FAKULTAS : Ilmu Sosial dan Politik

PROGRAM STUDI : Ilmu Pemerintahan

JENJANG : S1

TEMPAT TANGGAL LAHIR : Tolondadu, 31 Desember 2000

RIWAYAT PENDIDIKAN :



NO	TAHUN	PENDIDIKAN	TEMPAT	KET
1	2012	MIN 1 TOLONDADU	DESA TOLONDADU	Berijazah
2	2015	MTSN TOLONDADU	DESA TOLONDADU	Berijazah
3	2018	SMK CAS SALONGO	DESA SALONGO	Berijazah
4	2022	UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO	KOTA GORONTALO	Berijazah