

**PENGARUH PENGAWASAN INSPEKTUR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA INSPEKTORAT DAERAH KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

MELLESANIA

NIM : 17612085



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2022

**PENGARUH PENGAWASAN INSPEKTUR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA INSPEKTORAT DAERAH KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

NAMA : MELLESANIA

NIM : 17612085

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN/ PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PENGAWASAN INSPEKTUR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI INSPEKTORAT DAERAH KOTA
TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada:

Panitia komisi ujian

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang

Oleh:

NAMA : MELLESANIA

NIM : 17612085

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Risnawati, S.Sos., M.M
NIDN.1025118803/Lektor

Satriadi S.AP.,M.Sc.
NIDN.1011108901/Lektor

Menyetujui,

Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN.1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PENGAWASAN INSPEKTUR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI INSPEKTORAT DAERAH KOTA
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

NAMA : MELLESANIA

NIM : 17612085

Telah Dipertahankan Di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal 17 Bulan
Januari Tahun 2023 Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Risnawati,S.Sos.,M.M.
NIDN. 1025118803/Lektor

Alfi Hendri,S.E.,M.M.
NIDN.8813900016/Lektor

Dr.Ahmad Yani, M.Kes.,M.M.
NIDN.1018096701/Lektor

Tanjungpinang,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Nama : Mellesania
NIM : 17612085
Tahun Angkatan : 2017
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,14
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Inspektur Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kota
Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 20, Desember 2022

Penyusun,

MELLESANIA
NIM : 17612085

HALAMAN PERSEMBAHAN

"Skripsi Ini Saya Persembahkan Untuk
Orang Yang Saya Sayang Dan Orang Yang
Menyayangi Saya.

Terkhusus Yang Selalu Membantu Saya
Dengan Tulus Dalam Berjuang
Menyelesaikan Skripsi Ini"

HALAMAN MOTO

Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan
menguji kekuatan akarnya."

- Ali bin Abi Thalib

"Saat kamu menghadapi masalah dalam hidupmu, kamu punya
dua pilihan, yakni berenang melawan arus atau tenggelam terbawa
 arus." - Tom Cruise

"The best view comes after the hardest climb."

- unknown

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena dengan rahmat dan hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Inspektur Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kota Tanjungpinang”**. Penulisan Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program S1 Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE). Penulis menyadari bahwa penyusunan penyusunan skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini mendapat banyak bantuan, bimbingan, saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
6. Ibu Risnawati S.Sos.,M.M. selaku dosen pembimbing 1 yang telah banyak memberi arahan, saran, dan perbaikan dalam penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak Satriadi S.AP., M.Sc selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

9. Untuk Inspektur Inspektorat Daerah Kota Tanjungpinang beserta jajarannya yang telah bersedia menjadi objek penelitian ini dan turut bersedia memberikan informasi dan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
10. Keluarga tercinta yang telah membantu penulis dengan Do'a dan dukungan dalam segala hal serta kucing-kucing saya yang telah mengganggu dalam pengerjaan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan Manajemen Sore 2 termasuk kak Ika, kak Mira, Dilla dan Pidy yang selama ini selalu membantu memberikan arahan, saran dan masukan selama perkuliahan serta teman-teman dari SMA (Kinan, Uni Atun dan Uni Manda).

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa/i Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 26 November 2022

Penulis

MELLESANIA
NIM. 17612085

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xivi
ABSTRAK	xivii
ABSTRACT	xiviii
BAB I PENDAHULUAN	xix
1.1 Latar Belakang.....	xix
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1. Kegunaan Praktis.....	8
1.4.2. Kegunaan Ilmiah	9
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Manajemen.....	12
2.1.1. Pengertian Manajemen	12
2.1.2. Fungsi Manajemen	12
2.1.3. Unsur Manajemen	15
2.2. Sumber Daya Manusia.....	15
2.2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	15
2.2.2. Faktor Sumber Daya Manusia	16
2.3. Manajemen Sumber Daya Manusia	17

2.3.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.3.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.3.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.3.4. Unsur – unsur Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2.3.5. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
2.4. Pengawasan.....	24
2.4.1. Pengertian Pengawasan	24
2.4.2. Tujuan Pengawasan.....	26
2.4.3. Indikator Pengawasan.....	27
2.4.4. Teknik Pengawasan.....	28
2.5. Kinerja	29
2.5.1. Pengertian Kinerja.....	29
2.5.2. Penilaian Kinerja	30
2.5.3. Manfaat Kinerja.....	31
2.5.4. Faktor- Faktor Kinerja.....	32
2.5.5. Indikator Kinerja	32
2.6. Kerangka Pemikiran	33
2.7. Hipotesis	33
2.8. Penelitian Terdahulu	33
2.8.1. Jurnal Nasional	33
2.8.2. Jurnal Internasional	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1. Jenis Penelitian	43
3.2. Jenis Data.....	44
3.2.1. Data Primer.....	44
3.2.2. Data Sekunder	44
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.3.1. Kuesioner.....	45
3.3.2. Studi Kepustakaan.....	45
3.4. Populasi dan Sampel	45
3.4.1. Populasi	45

3.4.2. Sampel	46
3.5. Definisi Operasional Variabel	46
3.6. Teknik Pengelolaan Data	48
3.6.1. Editing	48
3.6.2. Coding	49
3.6.3. Scoring.....	49
3.7. Teknik Analisis Data	50
3.7.1. Uji Kualitas Data	50
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	52
3.7.3. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	54
3.7.4. Uji Hipotesis.....	55
3.7.5. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square).....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
4.1. Gambaran Umum Instansi	58
4.1.1. Gambaran Inspektorat Daerah Kota Tanjungpinang.....	58
4.1.2. Struktur Organisasi.....	59
4.2. Gambaran Umum Responden.....	69
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	70
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	71
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	71
4.2.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/ Golongan	72
4.3. Deskripsi Variabel	73
4.3.1. Variabel Pengawasan	73
4.3.2. Variabel Kinerja Pegawai.....	76
4.4. Hasil Analisa Data	80
4.4.1. Uji Validitas	80
4.4.2. Uji Reliabilitas.....	82
4.5. Uji Asumsi Klasik.....	83
4.5.1. Uji Normalitas	83

4.5.2. Uji Heteroskedastisitas	85
4.6. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	87
4.7. Uji Hipotesis	88
4.7.1. Uji T (T-Test)	88
4.7.2. Koefisien Determinasi (R^2)	89
4.8. Pembahasan	90
BAB V PENUTUP	93
5.1. Kesimpulan	93
5.2. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.1	Sub Bagian Inspektorat Kota Tanjungpinang.....	7
3.1	Operasional Variabel	48
3.2	Scoring Tanggapan Responden	50
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	71
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
4.3	Karakteristik Responden Lama Bekerja	73
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	73
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat & Golongan.....	74
4.6	Variable Pengawasan.....	75
4.7	Variable Kinerja.....	78
4.8	Pengujian Validitas Variabel Penelitian	83
4.9	Hasil Pengujian Realibilitas.....	85
4.10	Hasil Uji Kolmogorov	88
4.11	Hasil Analisis Linear Sederhana.....	90
4.12	Hasil Pengujian Parsial (Uji T).....	92
4.13	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	93

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.1	Kerangka Pemikiran	33
4.1	Struktur Organisasi	60
4.2	Hasil Uji P-Plot Normalitas	86
4.3	Hasil Uji Histogram	87
4.4	Hasil Pengujian Heteroskedasititas	89

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuesioner
Lampiran 2	: Hasil Tabulasi Kuesioner
Lampiran 3	: Hasil Output SPSS 24
Lampiran 4	: Presentase Plagiat
Lmpiran 5	: Surat Pernyataan Selesai Penelitian
Lampiran 6	: Dokumentasi Curriculum Vitae

ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN INSPEKTUR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT DAERAH KOTA TANJUNGPINANG

Mellesania. 17612085. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang

mellesaniall26@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan inspektur terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Tanjungpinang. Peneliti menggunakan sampel jenuh dimana terdapat 51 responden.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Objek penelitian ini adalah Inspektorat Daerah Kota Tanjungpinang. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Dimana responden mengisi kuesioner sebanyak 14 butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diukur.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan uji t dan uji koefisien determinasi. Data analisis dengan bantuan *software* SPSS versi 24.

Hasil penelitian ini menunjukkan $Y = 22,524 + 0,448 X_1$ dan nilai $R^2 = 0,144$ atau 14,4%. Hasil uji t pada variabel pengawasan (X) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai thitung (2,873) > t_{tabel} (1,57) maka H_0 ditolak. jadi kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima (0,006) nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05 (0,000 > 0,05).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan tidak signifikan dengan kontribusi R^2 sebesar 14,4% kinerja dipengaruhi oleh pengawasan sedangkan sisanya 85,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengawasan, Kinerja
Dosen Pembimbing 1 : Risnawati, S.Sos., M.M
Dosen Pembimbing 2 : Satriadi S.AP.,M.Sc.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF INSPECTOR SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN TANJUNGPINANG CITY REGIONAL INSPECTORATE

Mellesania. 17612085. *Management*. STIE Pembangunan Tanjungpinang

mellesaniall26@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of inspector supervision on employee performance at the Regional Inspectorate of Tanjungpinang City. Researchers used a saturated sample in which there were 51 respondents.

The method used in this research is a quantitative method. The object of this research is the Regional Inspectorate of Tanjungpinang City. Data collection was carried out by distributing questionnaires. Where respondents filled out a questionnaire of 14 statement items relating to the variable being measured.

The data analysis technique used is simple linear regression analysis using the t test and the coefficient of determination test. Data analysis with the help of SPSS software version 24.

The results of this study show $Y = 22.524 + 0.448 X_1$ and the value of $R^2 = 0.144$ or 14.4%. The results of the t test on the control variable (X) on performance (Y) obtained the value of tcount (2.873) > ttable (1.57) then H_0 is rejected. so the conclusion is H_0 is rejected and H_a is accepted (0.000 the significant value is less than 0.05 (0.000 < 0.05)).

The results of this study indicate that the variable of supervision has a partial effect on employee performance significantly with an R^2 contribution of 14.4%, performance is influenced by supervision while the remaining 85.6% is influenced by other factors not included in this study.

Keywords : Monitoring, Performance

Lecture Adviser 1 : Risnawati, S.Sos., M.M

Lecture Adviser 2 : Satriadi S.AP.,M.Sc.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah individu yang memiliki tanggung jawab bekerja sebagai penggerak organisasi, baik itu dalam institusi maupun sebuah perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam suatu organisasi dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Sumber daya yang berkualitas ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Sumber daya aparatur mempunyai peran penting dalam mengembangkan tatanan pemerintahan. Penggerak dari sistem organisasi pemerintahan adalah manusia yang ada di dalamnya, yaitu pegawai yang bekerja dalam kerangka tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Sarana prasarana dalam kegiatan organisasi menjadi media bagi sumber daya aparatur untuk menunjang pekerjaannya. Sedangkan yang menentukan langkah strategis formulasi, implementasi hingga evaluasi kebijakan organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya (Herawati *et al.*, 2016).

Pengawasan atau *Controlling* merupakan salah satu fungsi manajemen yang memastikan aktivitas yang dilakukan pegawai sesuai hasil yang diharapkan.

Organisasi diharapkan dapat mengontrol aktivitasnya dengan terfokus pada pelayanan dan kebutuhannya, organisasi dan kompetensi intinya serta komitmen pada kualitas layanan, baik terhadap pelayanan internal maupun eksternal. Oleh karena itu perlu adanya pengawasan dalam sebuah organisasi. Pengawasan merupakan suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan untuk menetapkan apakah telah terjadi sesuatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintahan. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan Bersama (Rahman, 2020) Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan/instansi pemerintahan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi.

Pengawasan dimaksudkan untuk mencegah ataupun memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak

sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Tugas pengawasan tidak hanya dilakukan oleh pemimpin, namun yang paling berpengaruh ialah pemimpin. Oleh karena ini diperlukan tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para pegawai yang ada didalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada didalam setiap diri individu pegawai yang menyebabkan pegawai tersebut giat dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja. Fungsi pengawasan baik dalam pemerintahan maupun dalam perusahaan merupakan hal yang penting. pengawasan merupakan salah satu faktor penentu bagi kelangsungan hidup organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan. Di dalam organisasi pasti ada sebuah pimpinan yang memberi perintah kepada bawahannya langsung, untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan bermutu maka diperlukan pengawasan yang baik dan ketat.

Organisasi akan berjalan terus dan semakin kompleks dari waktu ke waktu, banyaknya orang yang melakukan kesalahan dan guna mengevaluasi atas hasil kegiatan yang telah dilakukan, maka fungsi pengawasan semakin penting dalam setiap organisasi. Pengawasan kinerja pegawai sangat penting dilakukan oleh pimpinan, guna menghindari terjadinya kesalahan dan penyimpangan, baik sebelum pelaksanaan pekerjaan maupun setelah pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan dengan rencana yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu lembaga pemerintahan. Dalam pengawasan masih banyak pegawai yang melanggar dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu masih ada kelemahan pengawasan yang membuat para pegawai melakukan pelanggaran.

Pengawasan mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi termasuk dalam lingkup pemerintahan, pemerintah melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan biaya yang terjangkau dilakukan pemerintah daerah dengan melakukan melakukan perbaikan secara terus menerus baik dalam bidang administrasi dan pelayanan sehingga kinerja pegawai pemerintah dapat maksimal. Setiap individu yang bekerja tentunya bertanggung jawab atas kinerja. Ada beberapa bentuk tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh setiap individu dalam organisasi untuk menciptakan kinerja yang diinginkan yaitu memberikan komitmen terhadap pencapaian tujuan, melakukan komunikasi secara terbuka dan teratur dengan atasan dan setiap individu menyiapkan diri untuk dievaluasi atas kinerja yang telah dicapai. Beberapa hal tersebut harus dilaksanakan dan perlu adanya pengawasan dari pimpinan. Hal ini juga perlu didorong dengan komitmen setiap individu dalam menjalankan operasional organisasi.

Suatu organisasi akan berjalan terus dan semakin kompleks dari waktu ke waktu, banyaknya orang berbuat kesalahan dan guna mengevaluasi atas hasil kegiatan yang telah dilakukan, ini yang membuat fungsi pengawasan semakin penting dalam setiap organisasi. Tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. Pada kenyataannya proses pengawasan sering kali tidak dilaksanakan dengan baik padahal sesungguhnya proses pengawasan itu sangatlah penting karena berpengaruh terhadap proses perencanaan yang akan datang. Pengawasan dimaksudkan untuk meningkatkan

akuntabilitas dan keterbukaan. Pengawasan pada dasarnya menekankan langkah-langkah pembenahan atau koreksi yang objektif jika terjadi perbedaan atau penyimpangan antara pelaksanaan dengan perencanaannya. Dalam makna ini pengawasan juga berarti mengarahkan atau mengkoordinasi antar kegiatan agar pemborosan sumber daya dapat dihindari (Anggraini, 2019). Dilingkungan pemerintahan kota Tanjungpinang tentu kinerja bagi setiap pegawai harus diawasi, dengan adanya pengawasan dari setiap pimpinan dalam lingkup pemerintahan tentunya Organisasi Perangkat Daerah memiliki sistem pengawasan yaitu pengawasan dari Inspektorat.

Inspektorat daerah merupakan unsur pengawas pemerintah daerah yang dipimpin oleh inspektur yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretaris daerah. Inspektorat daerah mempunyai tugas membantu walikota melakukan membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah. Tugas pokok Inspektorat Kota Tanjungpinang adalah membantu Walikota membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas Untuk melaksanakan Tugas Pokok diatas, maka Inspektorat Daerah Kota Tanjungpinang mempunyai Fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitas pengawasan.
2. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya.
3. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Walikota.

4. Penyusunan laporan hasil pengawasan.
5. Pelaksanaan administrasi Inspektorat Kota
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya

Inspektorat Daerah Kota Tanjungpinang adalah instansi pengawas internal pemerintah yang bertindak sebagai unsur pengawasan terhadap pemerintah daerah dalam pelaksanaan urusan pemerintahannya. Keseluruhan pegawai Inspektorat berjumlah 41 pegawai dan terdapat 11 honorer. Dengan luasnya objek yang diperiksa mengakibatkan hal tersebut dinilai tidak sebanding dengan jumlah pegawai saat ini yang menyebabkan beberapa kasus tidak ada tindak lanjut. Pembantuan oleh perangkat daerah. Presentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan oleh Inspektorat Penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan Reguler Inspektorat Daerah capaian di tahun 2020 adalah sebesar 77,34% dari target 91% (jumlah total rekomendasi sebanyak 4.347 dari hasil pemeriksaan Inspektorat Daerah sampai dengan tahun 2019, yang selesai ditindak lanjuti yaitu sebanyak 3.362 rekomendasi).

Tabel 1.1
Karyawan Inspektorat Daerah Kota Tanjungpinang Tahun 2021

No	Bidang	Jumlah	Ket
1	Inspektur	1	
2	Sekretaris	1	
3	Inspektur Pembantu Bidang Investigasi dan Tugas Khusus	6	
4	Inspektur Pembantu 1	6	
5	Inspektur Pembantu 2	6	
6	Inspektur Pembantu 3	6	
7	Kasubag Penyusunan Program, Evaluasi dan Pelaporan	8	
8	Kasubag Umum, Kepegawaian dan Keuangan	19	
	Jumlah	52	

Sumber : Inspektorat Daerah Kota Tanjungpinang 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijabarkan jumlah bidang yang terdapat di Inspektorat Kota Tanjungpinang sebanyak 8 bagian yang didalamnya terdapat Inspektur, Sekretaris, Kasubag Umum Kepegawaian dan Keuangan dengan jumlah 19 pegawai. Kasubag Penyusunan Program, Evaluasi dan Pelaporan terdapat 8 pegawai, Inspektur Pembantu (1,2,3) yang masing-masing berjumlah 6 pegawai dan juga Inspektur Pembantu Bidang Investigasi dan Tugas Khusus terdapat 6 pegawai. Kemudian berdasarkan Renja Inspektorat 2021 Permasalahan dan hambatan selama menjalankan tugas dan fungsi Inspektorat Daerah Kota Tanjungpinang yaitu masih minimnya sumber daya manusia yang tersedia dan anggaran yang terbatas untuk melakukan fungsi pembinaan dan pengawasan serta minimnya sarana dan prasarana yang tersedia untuk mendukung kelancaran

kegiatan. Oleh karena itu berdasarkan penjabaran diatas, peneliti menemukan permasalahan yang telah disampaikan maka peneliti mencoba untuk membahas dan meneliti bagaimana pengawasan yang dilakukan Inspektur berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dituangkan dalam penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Pengawasan Inspektur Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kota Tanjungpinang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yakni :

Apakah pengawasan Inspektur berpengaruh terhadap kinerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Fungsi Pengawasan Inspektur Terhadap Pegawai Inspektorat Kota Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Hasil penelitian ini di harapkan bisa memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan langsung dengan pengembangan pelayanan di suatu instansi.
2. Hasil penelitian diharapkan bisa menjadi acuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

1.4.1 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam penerapan pengetahuan terhadap masalah yang dihadapi secara nyata.

b. Bagi Instansi

Diharapkan adanya hasil penelitian bisa menjadi masukan yang berharga bagi instansi terkait dan menjadi upaya sosialisasi perlunya membentuk Sumber Daya Manusia yang berintegritas dan memiliki loyalitas tinggi dalam rangka pengembangan pelayanan.

c. Bagi Pegawai

Menjadi masukan guna meningkatkan kualitas kinerja melayani masyarakat.

1.4.2 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar penelitian lanjutan dan sebagai dalam pemikiran bagi pengembangan pembelajaran untuk melanjutkan penelitian dalam meningkatkan pembelajaran menanggapi siaran atau informasi dari media elektronik dengan menggunakan metode *active knowledge sharing*.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan penelitian ini diajukan lima bab yang diawali hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan mempermudah para pembaca memahami bahkan lebih mengerti tentang apa saja yang dijelaskan oleh penulis dalam skripsi ini.

Adapun pembagian sistematika dalam skripsi ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang telah dikemukakan. Teori-teori ini diambil dari beberapa sumber literatur dan buku-buku rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

2.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya organisasi (Hanafi, 2015). Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Gulick (Susan, 2019) karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Dapat disimpulkan bahwa Manajemen ialah pengelolaan, pengaturan, pengendalian atau Kontrol bias juga diartikan bahwa manajemen adalah individu yang bertanggung jawab atas organisasi atau bisnis. Gambaran manajemen sebenarnya sangat luas, dan penerapannya bias digunakan untuk berbagai tujuan.. misalnya diterapkan untuk mengelolah waktu agar setiap kegiatan jadi terencana dan bias dikerjakan dengan baik. Secara umum, manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan oleh individu maupun kelompok.

2.1.2. Fungsi Manajemen

Manajemen atau proses manajemen sering juga disebut sebagai fungsi manajemen yang meliputi kegiatan merencanakan, mengorganisasikan,

mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan yang menggunakan sumber daya tertentu untuk mencapai tujuan organisasi tertentu dengan efisien dan efektif (Hanafi, 2015). Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan (Susan, 2019). Pendapat lain oleh Griffin dalam (Semuel, 2016) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

1. Fungsi perencanaan dalam manajemen, perencanaan adalah C mendefinisikan V tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain pengorganisasian, pengarahan, dan pengontrolan-tak akan dapat berjalan.
2. Fungsi pengorganisasian proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam

organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

3. Fungsi pengarahan dan implementasi proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggungjawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.
4. Fungsi pengawasan dan pengendalian proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Manajemen dapat diartikan sebagai sebuah seni untuk mencapai tujuan, dan didalamnya dapat dipastikan ada beberapa tahapan yang harus dilakukan untuk mencapai target. Fungsi pertama ialah perencanaan yaitu manajemen selalu dibutuhkan untuk menyusun rencana dan strategi ketika akan memulai sebuah kegiatan atau usaha. Selanjutnya pengorganisasian menjadi fungsi dari manajemen yang berfungsi membagi tugas sesuai kemampuan yang dimiliki. Pengarahan selalu dilaksanakan setelah tugas dibagi-bagi pada individu atau kelompok sesuai dengan bidang masing-masing. Kemudian pengarahan dianggap penting guna meminimalkan resiko terhambatnya sebuah rencana. Selanjutnya ada pengawasan dan evaluasi, disini dapat dimaknai perlunya melakukan pengawasan dan evaluasi dalam sebuah organisasi untuk mengontrol dan menilai kemajuan dari rencana yang telah disusun.

2.1.3. Unsur Manajemen

Beberapa unsur yang berpengaruh terhadap manajemen (Buchari ·2018) yaitu unsur manusia di dalam kegiatan manajemen memiliki peran yang amat penting melebihi unsur-unsur yang lain, maka dapat dikatakan juga bahwa manajemen juga sebagai proses sosial yang mengatasi segala-galanya. Unsur manajemen yang kedua adalah money atau uang. Untuk melakukan aktifitas tentu saja memerlukan uang, seperti upah atau gaji orang-orang yang membuat rencana, menjadikan pengawasan dan lain sebagainya.

Unsur manajemen menurut (Semuel, 2016) manajemen mengandung unsur sebagai berikut :

1. Manajemen sebagai proses/usaha/aktifitas.
2. Manajemen sebagai seni.
3. Manajemen terdiri dari individu-individu/orang-orang yang melakukan aktivitas.
4. Manajemen menggunakan berbagai sumber-sumber dan factor produksi yang tersedia dengan cara efektif dan efisien.
5. Adanya tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

2.2 Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu

sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Susan, 2019).

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019).

2.2.2. Faktor Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia diantaranya ialah :

1. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang baik. Pentingnya pendidikan untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas memiliki daya saing. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dalam bekerja sehingga tujuan organisasi pun dapat dengan mudah untuk tercapai. Contohnya seperti negara-negara yang maju umumnya memiliki kualitas pendidikan yang baik sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

2. Lingkungan.

Lingkungan menjadi suatu hal yang sangat berpengaruh dalam membentuk karakter manusia. Maka dengan kondisi lingkungan yang baik umumnya akan berpengaruh terhadap karakter manusia yang baik juga sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing. Lingkungan yang berpengaruh membentuk karakter manusia misalnya seperti lingkungan tempat tinggal, lingkungan bermain, lingkungan pendidikan dan lain-lain.

2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.3.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (Herawati *et al.*, 2016) adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pelaksanaan kegiatan pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, pemberian kompensasi dan beberapa hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang bertujuan agar menciptakan manusia yang produktif (Susan, 2019).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Dipang, 2013). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu

proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif (Amelia *et al.*, 2022).

2.3.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Susan, 2019) ialah

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya:

- a. Analisis pekerjaan, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*description*) dan syarat-syarat (*requirement*) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- b. Perencanaan sumber daya manusia, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumberdaya manusia baik yang bersumber dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.

- c. Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi.
- d. Seleksi sumber daya manusia, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- e. Penempatan sumber daya manusia, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program

kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial .

10. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya

2.3.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. tujuan manajemen sumberdaya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh.

Adapun tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Amelia *et al.*, 2022) terdiri dari empat tujuan, yaitu :

1. Tujuan Organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia Organisasional.
2. Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
4. Tujuan Personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan

kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.3.4. Unsur – unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas tiga bagian, antara lain (Herawati *et al.*, 2016) :

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, karyawan diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

2.3.5. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut (Afandi, 2018:) adalah sebagai berikut :

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan
5. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

2.4 Pengawasan

2.4.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan atau *controlling* merupakan salah satu fungsi manajemen yang memastikan aktivitas yang dilakukan pegawai sesuai hasil yang diharapkan, organisasi diharapkan dapat mengontrol aktivitas dengan terfokus pada pelanggan dan kebutuhannya. Oleh karena itu perlu adanya pengawasan dalam sebuah organisasi ataupun instansi. Sedangkan Menurut Sondang dalam penelitian (Satriadi, 2016) Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Pengertian pengawasan berdasarkan penelitian (Herawati *et al.*, 2016) pengawasan pimpinan menjadi salah satu faktor penunjang dalam mencapai kinerja pegawai. Perkembangan pengawasan melekat (waskat) menjadi Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) menempatkan pimpinan organisasi

sebagai penggerak dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Lima unsur yang ada dalam Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP), antara lain lingkungan pengendalian, pengendalian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan mendorong pimpinan organisasi melakukan pergeseran pengawasan dari *hard control*. Kegiatan pengawasan pada dasarnya memiliki peran untuk membandingkan akan kondisi yang ada dengan kondisi yang seharusnya terjadi. Apabila dalam prosesnya terjadi penyimpangan/ hambatan/ penyelewengan dapat segera dilakukan tindakan koreksi. Untuk memperoleh hasil yang efektif, pengawasan dilakukan bukan hanya pada akhir proses manajemen tetapi pada setiap tingkatan proses manajemen (Anggraini, 2019)

Adapun pendapat (Nielwaty *et al.*, 2017) 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.

Menurut (Satriadi, 2016) pengawasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang

diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil, sehingga kemungkinan resiko dan kerugian perusahaan dapat diminimalkan.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting karena sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi atau perusahaan.

2.4.2. Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan mencari dan memberitahu kelemahan yang dihadapi. Adapun tujuan pengawasan menurut Handoko dalam (Hidayat, 2019) adalah

- a. Meningkatkan kinerja secara *continue*, karena kondisi persaingan usaha yang semakin tinggi menurut organisasi untuk setiap saat mengawasi kinerjanya.
- b. Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan alat atau bahan.
- c. Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil aktual yang dicapai, dan dapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang karyawan.
- d. Mengkoordinasikan beberapa elemen atau program yang dijalankan.
- e. Meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi agar tercapai.

Sedangkan tujuan pengawasan akan tercapai apabila hasil - hasil pengawasan mampu memperluas dasar untuk pengambilan keputusan setiap pimpinan. Hasil pengawasan juga dapat digunakan sebagai pedoman untuk mengambil kebijakan guna mencapai sasaran optimal dan suatu kegiatan penilaian terhadap suatu kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan apakah sesuai dengan rencana atau tidak. Tujuan pengawasan yang di tinjau berdasarkan konsep sistem adalah berfungsi untuk membantu mempertahankan hasil atau output yang sesuai dengan syarat-syarat sistem. Artinya melalui pengawasan yang telah ditetapkan dalam rencana dan program, pembagian tugas dan tanggung jawab, pelaksanaannya serta evaluasinya senantiasa dipantau dan diarahkan sehingga tetap berada dalam ketentuan (Anggraini, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa adanya pengawasan dalam setiap kegiatan atau pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaan dan kemudian dapat menjadi bahan untuk evaluasi demi memperbaiki dan memperkecil permasalahan.

2.4.3. Indikator Pengawasan

Menurut Manullang dalam (Clinton, *at all*, 2018) indikator - indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Penetapan Standar Kerja

Yakni penetapan target atau hasil yang diinginkan untuk dapat dilakukan sebagai hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi.

2. Penilaian Pekerjaan

Kajian secara sistematis tentang kondisi kerja yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan.

3. Mengoreksi Pekerjaan

Keputusan mengambil tindakan untuk perbaikan bila telah terjadi penyimpangan antara standar dengan realisasi.

2.4.4. Teknik Pengawasan

Teknik pengawasan adalah cara melaksanakan pengawasan dengan terlebih dahulu menentukan titik-titik pengawasan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai keadaan keseluruhan kegiatan organisasi. Teknik pengawasan menurut Manulang dalam (Anggraini, 2019) sebagai berikut:

- a. Peninjauan pribadi adalah mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi, sehingga dapat dilihat sendiri pelaksanaan pekerjaan.
- b. Pengawasan melalui laporan lisan, dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan, dilakukan dengan cara wawancara kepada orang-orang tertentu yang dapat memberi gambaran dari hal-hal yang ingin diketahui terutama tentang hasil yang sesungguhnya yang ingin dicapai bawahan.
- c. Pengawasan melalui laporan tertulis, Merupakan suatu pertanggung jawaban bawahan kepada atasannya mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan intruksi dan tugas-tugas yang diberikan.
- d. Pengawasan melalui hal-hal yang bersifat khusus, didasarkan kekecualian (*control by exeption*), Merupakan sistem atau teknik pengawasan dimana ini ditunjukkan kepada soal-soal kekecualian. Jadi pengawasan hanya dilakukan

bila diterima laporan yang menunjukkan adanya peristiwa-peristiwa istimewa.

2.5 Kinerja

2.5.1. Pengertian Kinerja

Dalam penelitian (Herawati *et al.*, 2016) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja pegawai atas tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya serta memiliki keterkaitan kuat dengan kepuasan pelanggan, kontribusi ekonomi serta tujuan strategik organisasi. Kinerja bersifat multidimensional dan memiliki variasi dalam pengukuran yang disesuaikan pada kompleksitas faktor pembentuk kinerja. Kinerja organisasi tidak terlepas dari kinerja individu pegawainya, organisasi tidak mungkin mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan tanpa memperhatikan kinerja individu para pegawai terlebih dahulu

Selain itu, (Hakim *et al.*, 2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk juga dalam tingkat kehadiran pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan personalia dan dapat memberikan umpan balik pada instansi atau perusahaan tentang pelaksanaan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkat kinerja faktor-faktor yang

mempengaruhi kompensasi ini diantaranya ialah kinerja. Kualitas kinerja, dan motivasi kerja (Aucla, 2019).

Berdasarkan beberapa teori di atas , dapat dijelaskan bahwa kinerja ialah hasil atau tingkatan keberhasilan kerja seseorang secara keseluruhan. Kinerja juga mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur untuk memperoleh hasil yang maksimal.

2.5.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Tolak ukur penilaian kinerja merupakan tolak ukur kinerja yang mendorong organisasi mencapai tujuannya. Syarat-syarat penilaian kinerja dan indikator penilaian kinerja pendekatannya sama dan dapat diputarbalikkan penggunaannya. Beberapa organisasi menggunakan penilaian kinerja untuk hasil yang bersifat kuantitatif dan indikator kinerja untuk keadaan yang bersifat kualitatif. Dalam proses penilaian pelaksanaan pekerjaan sangat diperlukan tolak ukur sebagai pembanding cara dan hasil pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai/karyawan (Purnamasari, 2018) berdasarkan lingkup sebuah organisasi (Herawati

et al., 2016) Kinerja organisasi tidak terlepas dari kinerja individu pegawainya, organisasi tidak.

mungkin mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan tanpa memperhatikan kinerja individu para pegawai terlebih dahulu. Sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara, pegawai dituntut dapat berdayaguna dan berhasilguna dalam meningkatkan efektivitas kerjanya guna mendukung kinerja pemerintah dan pembangunan. Penyelesaian tugas pekerjaan hasilnya tidak diukur berdasarkan prinsip laba, tetapi didasarkan kemampuan profesional menyelesaikan beban pekerjaan tepat waktunya dan diperoleh kepuasan dari kedua belah pihak antara pegawai dengan masyarakat yang dilayaninya.

2.5.3. Manfaat Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Untuk dapat bersaing dengan industry sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, bersemangat dan loyal. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung (Dipang, 2013).

2.5.4. Faktor- Faktor Kinerja

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan, kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional (Dipang, 2013).

2.5.5. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan untuk menilai tingkat kinerja.

Ada beberapa indikator kinerja menurut Prawirosentono dalam (Rompas, 2018)

1. Kualitas

Suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efesiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi.

2. Kuantitas

Merupakan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

3. Waktu Kerja

Aktifitas untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

4. Kerjasama

Menjalin hubungan kerja yang baik antara pekerja guna kelancaran dan keefektivan hasil kerja.

2.5 Kerangka Pemikiran



Sumber: konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2021)

2.6 Hipotesis

H1 : Diduga adanya pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Inspektorat.

H2 : Diduga tidak ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Inspektorat.

2.7 Penelitian Terdahulu

2.8.1. Jurnal Nasional

1. Penelitian (Herawati *et al.*, 2016) yang berjudul Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan ini menguji pengaruh pengawasan pimpinan pada kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tabanan. Pengawasan pimpinan merupakan suatu proses dalam melaksanakan, menilai serta mengoreksi pekerjaan dengan tujuan agar pekerjaan sesuai

perencanaan. Merujuk pada hasil penelitian, hipotesis yang menyatakan pengawasan pimpinan memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai dapat diterima. Berdasarkan tabel pengawasan pimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 20,20, nilai paling rendah sebesar 16,00, nilai paling tinggi diperoleh 24,00, dengan standar deviasi sebesar 1,95. Responden cenderung setuju atas pernyataan baiknya pengawasan pimpinan, terlihat dari perolehan nilai rata-rata yang mendekati nilai maksimal 24,00. Variabel disiplin pegawai memperoleh nilai paling tinggi sebesar 40,00, nilai paling rendah sebesar 25,00, dan nilai rata-ratanya sebesar 32,69 dengan standar deviasi sebesar 3,58. Kecendrungan responden menjawab setuju atas pernyataan memiliki disiplin yang tinggi dapat dilihat dari besaran nilai rata-rata jawaban responden yang mendekati 40,00 yang merupakan nilai maksimal.

2. Menurut Penelitian Terdahulu (Rahman, 2020) yang berjudul Pengaruh Pengawasan Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Inspektorat Kota Padangsidimpuan Sumatera Utara menyimpulkan bahwa Sebagai pengawas internal, Inspektorat Daerah yang bekerja dalam organisasi pemerintah daerah tugas pokoknya dalam arti yang lain adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak (Kepala Daerah) telah dipatuhi dan berjalan sesuai dengan rencana, menentukan baik atau tidaknya pemeliharaan terhadap kekayaan daerah, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur dan kegiatan pemerintah daerah, serta yang tidak kalah pentingnya adalah

menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai Unit/Satuan Kerja sebagai bagian yang integral dalam organisasi Pemerintah Daerah. Dari penjelasan itu dapat dikatakan bahwa Inspektorat Daerah sebagai pengawas internal memiliki karakteristik yang spesifik, dan ia memiliki ciri antara lain adalah :

1. Alat dalam organisasi Pemerintah Daerah yang menjalankan fungsi *quality assurance*.
2. Pengguna laporan pengawas internal adalah top manajemen (Kepala Daerah) dalam organisasi Pemerintah Daerah yang bersangkutan.
3. Dalam pelaksanaan tugas seperti halnya pengawas eksternal dapat menggunakan prosedur pemeriksaan bahkan harus memiliki prosedur yang jelas.
4. Kegiatan pemeriksaan bersifat pre-audit atau build-in sepanjang proses kegiatan berlangsung.
5. Fungsi pemeriksaan yang dilakukan lebih banyak bersifat pembinaan dan dalam praktiknya memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Daerah, ia tidak berwenang untuk menghakimi apalagi menindak. Salah satu fungsi manajemen yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah pengawasan, dimana pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam lingkup Pegawai Negeri Sipil, dikenal dengan pengawasan langsung, dimana pengawasan ini dilakukan oleh atasan langsung Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Pengawasan ini akan mendorong pegawai untuk

melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik, sebab dengan adanya pengawasan melekat kesalahan-kesalahan yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil dapat diidentifikasi secara lebih dini, sehingga akan cepat pula ditemukan atau dicarikan formulasi pemecahan permasalahannya. Inspektorat Daerah Kota Padangsidimpuan merupakan salah satu pengawas dalam menjalankan roda pemerintah, dalam hal ini sumber daya manusia yang handal sangatlah penting peranannya dalam proses pengawasan. Maka instansi ini diharapkan dapat membina dan mengelola kualitas sumber daya manusianya agar dapat tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

3. Berdasarkan penelitian (“Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Negeri Binaan Tanjungpinang,” Satriadi, 2016) yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Kemudian penelitian ini mengambil objek guru SD Negeri Binaan sekota Tanjungpinang dengan populasi 140 orang dan jumlah sampel sebanyak 100 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear berganda. Setelah menguji pengaruh pengawasan terhadap kinerja, dapat dikatakan bahwa Pengawasan Kepala Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Binaan Tanjungpinang, Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Pengawasan Kepala Sekolah (X) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SD Negeri Binaan Tanjungpinang dengan perolehan nilai t hitung = 3,444 dengan nilai probabilitas t (Sig)

adalah sebesar 0,001 (Sig.0,001 $< \alpha$ 0,05). Dari uji F (Simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar 17,818 dengan Sig.0,000 $< \alpha$ 0,05, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pengawasan kepala sekolah (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$ pada SD Negeri Binaan Tanjungpinang. Dengan Demikian dapat dikatakan bahwa pengawasan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Binaan Tanjungpinang. Hal ini berarti pengawasan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada para guru memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja para gurunya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja SD Negeri Binaan Tanjungpinang. Dalam penelitian ini, disarankan agar pengawasan yang diberikan kepala sekolah terhadap guru agar dipertahankan dan ditingkatkan sehingga tidak terjadi penurunan kinerja. Dengan demikian, tujuan sekolah dapat dicapai dengan baik.

4. Berdasarkan penelitian (Clinton, 2018) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 orang responden pegawai. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner dan studi kepustakaan sesuai tujuan penelitian. tujuan penelitian ini ialah mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai. dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara.

2.8.2. Jurnal Internasional

1. Berdasarkan penelitian (Damanik *et al.*, 2020) yang berjudul Kinerja Inspektorat Dalam Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Kabupaten Buru Selatan menyimpulkan bahwa Inspektorat Kabupaten Buru Selatan adalah salah satunya Satuan Kerja Perangkat Daerah di bawah Buru Selatan Pemerintah Kabupaten dibentuk berdasarkan Daerah Peraturan Daerah Kabupaten Buru Selatan Nomor 04 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Inspektorat Kabupaten Buru Selatan. Dengan perubahan organisasi Inspektorat struktur, itu harus menghapus posisi struktural di bawah Asisten Inspektur Distrik. Inspektorat Buru Kabupaten Selatan merupakan unsur kontrol bagi Daerah Administrasi pemerintahan dipimpin oleh seorang Inspektur dalam melaksanakan tugasnya pada kedudukan yang lebih rendah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati serta secara teknis dan secara administratif mendapatkan pembinaan dari Sekretaris Daerah. Tugas pokok Inspektur Kabupaten Buru Selatan adalah membantu Bupati dalam menyelenggarakan tugas pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dan pelaksanaan pembinaan pemerintahan desa. Berdasarkan hasil analisis inspektorat kinerja dalam pelaksanaan pengawasan fungsi, khususnya di Kantor Inspektorat Kabupaten Buru Selatan, Kepulauan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan, baik dilihat dari pemeriksaan, pengujian sampai penyidikan,

belum efektif belum. yang ditemukan untuk pengawasan aparatur di lingkungan Inspektorat. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pengawasan fungsi pemerintahan kabupaten Buru Selatan termasuk aparatur aparatur yang memiliki keterampilan, pengetahuan di bidang pekerjaan yang ditangani dan selain ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan supervise dilakukan oleh Kantor Inspektorat di Buru . Selatan daerah.

2. Berdasarkan penelitian (Samsudin, 2021) yang berjudul Analisis Optimasi Kinerja Perangkat Daerah Fungsi Pengawasan Inspektorat Organisasi di Kabupaten Sukabumi menyimpulkan Dalam kaitannya dengan kinerja organisasi, ukuran baik buruknya selalu diukur dengan efektivitas dan efisiensi. Hal ini juga berlaku pada kinerja pegawai dimana pelaku utama dalam organisasi adalah pegawai, baik buruknya pegawai dalam bekerja adalah bagaimana pegawai tersebut mampu bekerja secara efektif dan efisien. Pegawai dikatakan mampu bekerja secara efektif jika mampu bekerja dan mampu mencapai target kerja sesuai dengan waktu yang dibutuhkan, sehingga karyawan selalu dituntut untuk dapat bekerja lebih cerdas, lebih aktif dan mampu mengatur waktu, sehingga apa yang menjadi target bersama dapat diselesaikan oleh karyawan tepat waktu. Baik. Sedangkan karyawan dapat dikatakan bekerja secara efisien apabila karyawan mampu bekerja dan mencapai target kerja sesuai dengan sumber daya yang ada yang telah direncanakan oleh organisasi, dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai selalu di dukung dengan sumber daya

yang ada, segala kebutuhan pegawai mulai dari sarana kendaraan, perangkat teknologi, pihak inspektorat kabupaten sukabumi selalu memberikan dukungan yang optimal untuk peningkatan pegawai kinerja di lapangan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa semua karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, hal ini terlihat dari setiap kegiatan lapangan dan laporan yang diberikan oleh karyawan, semua proses audit, pengawasan kerja, selalu dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dengan estimasi waktu pengerjaan. Target kerja selalu dapat dicapai oleh pegawai walaupun tanpa pengawasan dari pimpinan, hal ini dapat terjadi karena pegawai mampu bekerja sesuai dengan SOP yang telah diterapkan, SOP tersebut akan mengatur pegawai dengan sangat ketat, mulai dari penggunaan sumber daya, penggunaan perangkat pendukung, sehingga diperoleh hasil yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dalam melaksanakan upaya yang mendukung optimalisasi kinerja pegawai dalam menjalankan fungsi pengawasan kerja, ditemukan beberapa kendala, saran untuk mengantisipasi kendala yang ada adalah :

- a. Memberikan fasilitas yang menunjang pegawai untuk pelaksanaan pengawasan kerja, sehingga dalam melaksanakan pegawai ditunjang dengan peralatan yang memadai dengan besaran kompensasi yang menyesuaikan dengan jarak yang ditempuh.
- b. Memberikan pelatihan secara berkesinambungan kepada seluruh pegawai, untuk meningkatkan kemampuan dibidangnya, sehingga

sumber daya manusia yang ada menjadi lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya.

- c. Memberikan sosialisasi dan edukasi yang positif dari Inspektorat Kabupaten Sukabumi kepada seluruh pimpinan organisasi daerah agar terbuka dan kooperatif terhadap pegawai yang menjalankan fungsi pengawasan. Sehingga ketika di lapangan pegawai inspektorat tidak lagi menemukan kendala pimpinan organisasi daerah tidak kooperatif dan tidak kooperatif dalam proses evaluasi dalam mengawasi pekerjaan yang dilakukan.
- d. Membuka komunikasi yang bersahabat dengan seluruh pejabat organisasi daerah dalam pelaksanaan pengawasan pekerjaan yang dilakukan, sehingga citra pengawasan pekerjaan yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Sukabumi semakin positif. Bagi Inspektorat Kabupaten Sukabumi untuk selalu memberikan toleransi kepada pegawai dalam memberikan laporan hasil audit dari lapangan, karena lokasi dan jarak yang ditempuh oleh atasan dalam melaksanakan audit sehingga membutuhkan sedikit waktu dalam proses pembuatan laporan, maka untuk terkait pihak untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan terciptanya lingkungan yang baik akan menjadi semangat tersendiri bagi karyawan dalam bekerja. Selanjutnya pimpinan harus dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang terjadi di lapangan dengan pendekatan persuasif

dengan organisasi setempat dalam proses pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga akan merubah pemikiran bahwa pengawasan merupakan momok yang menakutkan, menjadi pemikiran yang positif. bahwa pengawasan kerja dilakukan. sebagai bentuk evaluasi terhadap program yang telah dilaksanakan apakah sudah sesuai dengan aturan atau belum. Selanjutnya Inspektorat terus mengajukan tenaga ahli di bidang audit kepada Bupati Sukabumi yang diperhitungkan dalam beban kerja pengawasan tahun 2020, mengapa hal ini dilakukan karena mendukung Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Sukabumi yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Sukabumi (RPJMD) periode 2016-2021, yaitu “Terwujudnya Kabupaten Sukabumi yang Beragama dan Mandiri”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, data yang diperoleh melalui penelitian adalah data empiris atau teramati yang mempunyai kriteria valid. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (Akbar, 2018) penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian pendidikan dimana peneliti memutuskan apa yang akan diteliti, menyusun pertanyaan spesifik, membatasi pertanyaan, mengumpulkan data terukur dari partisipan, menganalisis angka-angka dengan menggunakan statistic, melakukan penyelidikan yang tidak memihak, dengan cara-cara yang obyektif. Penelitian kuantitatif memerlukan studi pada sampel dari populasi dan sangat bergantung pada data numerik dan analisis statistik. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis statistik. sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono dalam (Suryani *et al* 2020) metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

3.2 Jenis Data

Dalam melengkapi data yang dibutuhkan penelitian, maka ada beberapa sumber data yang bisa didapatkan untuk menghasilkan informasi. Penelitian terdapat dua jenis data yang digunakan, yaitu :

3.2.1. Data Primer

Merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari subyek yang berhubungan dengan penelitian. Sugiyono dalam (Cahyono, 2020) menyebutkan bahwa “Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan data primer diperoleh dari kuesioner yang dilakukan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari penyebaran kuisisioner kepada pegawai Inspektorat Daerah kota Tanjungpinang.

3.2.2. Data Sekunder

Pengertian dari data sekunder merupakan data yang didapatkan oleh si peneliti melalui pengumpulan dan penyatuan data yang bukan berasal dari dirinya. Data diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui studi terdahulu atau data yang berasal dari orang lain. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber studi literatur diantaranya berupa buku-buku, jurnal penelitian terdahulu, data dari kantor Inspektorat kota Tanjungpinang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah teknik yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang digunakan dari responden. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan diantaranya:

3.3.1. Kuesioner

Kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan cara memepri seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun dikirim melalui pos ataupun internet. Peneliti membuat beberapa daftar tertulis yang disusun secara sistematis untuk mendapatkan data dan jumlah informasi dari pegawai Inspektorat kota Tanjungpinang tentang Pengaruh Pengawasan Inspektur Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Tanjungpinang, agar memepermudah responden dalam mengisi kuesioner yang sudah disediakan relative jawabannya, responden tinggal memilih salah satu jawaban yang tepat sesuai dengan petunjuk yang telah disediakan.

3.3.2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan sebagai data yang dikumpulkan serta bisa diperoleh melalui internet maupun buku. Dalam hal ini peneliti menggunakan buku dan *e-book* yang berkaitan dengan penelitian, *searching* internet dan juga jurnal terdahulu untuk dijadikan referensi ketika peneliti melakukan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. menurut Sugiyono dalam (Astini, 2020) mengemukakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasinya ialah pegawai Inspektorat Daerah Kota Tanjungpinang yang berjumlah 51 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Suryani, *et.al*, 2020)“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk peneitian”. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu obyek. Bila populasi besar, penelitian tidak mungkin mengambil semua penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel yang diambil dari populasi itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi menjadi sample penelitian.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Pengertian operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian. Didalam variabel penelitian ini terdapat variabel terikat (*dependen* variabel) dan variabel bebas (*independen* variabel). variabel *dependen* atau variabel terikat adalah variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Keberadaan variabel ini sebagai yang dijelaskan dalam fokus/topik penelitian, sedangkan variabel *independent* atau variabel bebas merupakan variabel yang menurut peneliti akan mempengaruhi variabel *dependen* (terikat) dalam suatu eksperimen. Pada penelitian ini variabel

terikat adalah Kinerja Pegawai(Y) sedangkan variabel bebasnya adalah Pengawasan(X1)

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Butir Pernyataan	Persamaan
1.	Pengawasan	Pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan, menilai serta mengoreksi pelaksanaan pekerjaan agar sesuai perencanaan dan tujuan organisasi. (Herawati <i>et al.</i> , 2016)	1. Penetapan Standar Kerja 2. Penilaian Pekerjaan 3. Mengoreksi Pekerjaan Manulang (Rompas Goverd Adler Clinton, Tewal Bernhard, 2018)	1-2 3-4 5-6	Skala Likret

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Butir Pernyataan	Persamaan
2.	Kinerja	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (Rompas Goverd Adler Clinton, Tewel Bernhard, 2018)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu Kerja 4. Kerjasama Prawirosen tono (Rompas, 2018)	1-2 3-4 5-6 7-8	Skala Likret

Sumber: konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2021)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan aktivitas yang dilakukann setelah mengumpulkan data yaitu melalui cara mengedit, memberi kode, memberikan skor serta tabulating (pembeberan). Dibawah ini akan dijelaskan mengenai teknik pengolahan pada penelitian ini, diantaranya :

3.6.1. Editing

Setelah melakukan pengumpulan data, peneliti perlu untuk memeriksa kembali apakah data yang dikumpulkan dapat dianalisis atau tidak. Kemudian peneliti juga perlu membaca kembali butir-butir pertanyaan yang ada pada

kuesioner agar dapat memastikan jawaban sudah terlengkap atau belum. Untuk itu editing digunakan dalam penyusunan proposal ini agar data yang terkumpul tidak meragukan ataupun terhindar dari kesalahan.

3.6.2. Coding

Coding sama artinya dengan pemberian kode, yang mana berkaitan dengan pengolahan data ketika memakai komputer. Oleh karena itu, pada saat mengelola data seluruh variabel diberikan kode agar dapat memudahkan pengolahan data.

3.6.3. Scoring

Scoring merupakan tahap pemberian skor dengan cara pembuatan klasifikasi serta kategori dari kesesuaian antara jawaban dari kuesioner dengan tanggapan responden. Dalam menjawab kuesioner responden hanya membuat tanda silang terhadap jawaban yang disediakan peneliti. Di bawah ini akan digambarkan mengenai pilihan jawaban serta bobot nilai yang akan diberikan peneliti, yaitu.

Tabel 3.2
Scoring Tanggapan Responden

Tanggapan	Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
N (Netral)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono 2016

3.7 Teknik Analisis Data

Suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi suatu informasi sehingga karakteristik data penelitian tersebut menjadi mudah dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, terutama adalah masalah tentang penelitian. Dalam pengujian penelitian ini menggunakan SPSS sehubungan dengan masalah yang dikemukakan sebelumnya Penelitian ini menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

3.7.1. Uji Kualitas Data

3.7.1.1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Atau bisa dikatakan Validitas (*Validity*) yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Misalnya bila kita ingin mengukur sebuah kalung emas, maka kita gunakan timbangan emas. Suatu variable atau pertanyaan dikatakan valid bila skor variable atau pertanyaan tersebut berkorelasi secara signifikan dengan skor total. Pengujian validitas dan reabilitas dipergunakan dalam pengujian instrument, yang mana tujuan pengujian validitas adalah untuk mengukur tingkat validitas suatu kuesioner. Validitas instrument penelitian diperoleh melalui uji *Pearson Correlation* dengan menghitung korelasi

skor total kuesioner yang dibandingkan dengan skor masing-masing butir pertanyaan. Kuesioner dianggap valid jika koefisien korelasi antar skor adalah positif dan bernilai $> 0,3$ (Herawati *et al.*, 2016) Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasi masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dengan mengungkap 52 apa yang ingin diungkap. Penguji menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,005 kriteria sebagai berikut :

1. Jika r hitung $> r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument arau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika r hitung $< r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Sistensi alat ukur penelitian, dalam hal ini kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas suatu kuesioner dilihat dari konsistensi / kestabilan jawaban responden atas pernyataan dalam kuesioner. Derajat kehandalan masing- masing variabel diukur berdasarkan nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh. Kriteria pengukuran reliabilitas adalah apabila nilai *Alpha Cronbach* > 0.6 , maka variable dinyatakan reliabel (Herawati *et al.*, 2016). Dalam sebuah penelitian dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap butir

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sunyoto, 2011). Uji reliabilitas dilakukann untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali (Priyatno 2012). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukann dengan dua cara Sunyoto (2011), yaitu :

- a. Diukur satu kali (*one shot*) adalah pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebar kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antara skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer SPSS dengan fasilitas cronbach alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$.
- b. Ukur ulang (*repeated measure*) dimana seseorang diberi daftar pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan dilihat konsisten atas jawabannya. Dalam penelitian ini cara untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan cara diukur satu kali (*one shot*). Metode yang sering digunakan untuk mengukur skala rentangan (seperti skala likert 1-5) adalah *Cronbach alpha*. Untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6 (Priyatno, 2012).

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas ialah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah sebaran data pada sebuah kelompok data atau variable terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel

terikat (Y) 54 pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi normal atau normal sama sekali (Sunyoto,2011). Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk melakukan uji normalitas residual adalah dengan cara menggunakan metode grafik. Uji normalitas residual dengan menggunakan metode grafik, yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal *p-p plot of regression standardized residual* dengan dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2012).

3.7.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Sunyoto (2011) heteroskedtisisitas adalah keadaan dimana terjadi karena adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residu pada model regresi variabel independen. Jika signifikan korelasi kurang dari 0,05 maka pada prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskodastisitas.

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara melakukan uji heteroskedastisitas salah satunya

dengan metode grafik, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi (Priyatno, 2014).

Dasar kriteria pengambilan keputusan menggunakan metode grafik (Priyatno, 2014), yaitu :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedapstisitas.

3.7.3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Kegunaan Analisis Regresi Linear Sederhana Analisis Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh antara satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Menurut (Muhartini *et all.*, 2021) Analisis regresi linear sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antar variabel bersifat linear, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan Variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linear, perubahan variabel X tidak diikuti variabel Y secara proposional.

Rumus :

$$Y = a + bX$$

Y = Variabel terikat

a = Nilai intercept (konstanta)

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

3.7.4. Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis dilakukan secara individual dan secara bersamaan. (i) Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. (ii) Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Ghazali dalam (Montolalu & Langi, 2018)

3.7.4.1 Uji T (*T-Test*)

Menurut Sugiyono (2016) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable independen (beban kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (kinerja) Rumus t dihitung pada analisis regresi adalah

$$t \text{ hitung} = \frac{bi}{sbi}$$

Keterangan :

bi : Koefisien regresi variable i

sbi : standar eror variable i

Adapun tahap-tahap dalam melakukan uji t :

1. Merumuskan hipotesis

H_0 = Secara parsial pengawasan inspektur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Tanjungpinang

H_a = Secara parsial pengawasan Inspektur berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Tanjungpinang

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$)

3. Menentukan t hitung.

t hitung dapat dilihat pada table coefisien pada hasil regresi linier sederhana

4. Menentukan t table

Distribusi t dicari pada $\alpha=5\% : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $(n-k-1)$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variable independen)

5. Kriteria Pengujian

- Jika t dihitung \leq t tabel maka H_0 diterima
- Jika t dihitung \geq t tabel maka H_0 ditolak

6. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apakah H_0 diterima atau ditolak

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perbandingan dari t hitung dengan t tabel, apakah secara parsial variable indenpenden berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

3.7.5. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variable independen (beban kerja) secara bersama sama memiliki dampak terhadap variable dependen (kinerja) yang dinyatakan dalam persentase. Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Regresi

DAFTAR PUSTAKA

- Abyad, S. N. (2013). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara. *Prediksi*, 2(1), 11–22.
- Akbar, R. F. (2018). Studi Analisis Perilaku (Analisis Faktor-Faktor Komitmen Organisasional Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Madrasah Swasta Di Jawa Tengah. *Skripsi*, 121–180.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/Mk.V21i2.935>
- Anggraini, D. (2019). Analisis Pengawasan Sistem Pengajaran Di Edu Smart Learning Center Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 19–27. <https://doi.org/10.35126/Ilman.V7i1.80>
- Arsih, R. B., S, S., & Susubiyani, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 97–115. <https://doi.org/10.32528/Jsmbi.V8i2.1787>
- Batla Jerry Samuel. (2016). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 7(2), 135–155.
- Damanik, Y. R., Lumbanraja, P., & Sinulingga, S. (2020). The Effect Of Talent Management And Self-Efficacy Through Motivation Toward Performance Of Population And Civil Notice Of Simalungun District. *International Journal Of Research And Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1), 1.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado. *Emba*, 1(3), 1080–1088.
- Eri Susan, 2019:1. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.
- Hakim, O. L., Ag, S., & Si, M. (2017). Kabupaten Karawang. 2(2), 43–53. <https://journal.unsika.ac.id/index.php/politikomindonesia/article/view/963>
- Haris, A. (2016). Pengawasan Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai Inspection Function Of Inspectorate Of Serdang Bedagai Regency Dan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik Fungsi*, 6(1), 75–

86.

- Herawati, N. L. M., Suputra, I. D. G. D., & Budiasih, I. G. A. N. (2016). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), 1953–1980. <https://Ojs.Unud.Ac.Id/Index.Php/Eeb/Article/View/14871>
- Hidayat, F. I. (2019). Pengaruh Pengawasan Pemerintah Desa Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Fungsi Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Dalam Meningkatkan Taraf Ekonomi Kehidupan Masyarakat Di Desa Hegarmanah Kecamatan Cidolog Kabupaten Ciamis. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 5(4), 474–482. <https://Jurnal.Unigal.Ac.Id/Index.Php/Moderat/Article/View/3046/2715>
- Husnayani, Andi Aco Agus, R. (2013). Fungsi Pengawasan Dalam Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Bupati Kabupaten Soppeng. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Mamduh Hanafi. (2015). Konsep Dasar Dan Perkembangan Teori Manajemen. *Managemen*, 1(1), 66. <http://Repository.Ut.Ac.Id/4533/1/Ekma4116-M1.Pdf>
- Montolalu, C., & Langi, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dasar Komputer Dan Teknologi Informasi Bagi Guru-Guru Dengan Uji-T Berpasangan (Paired Sample T-Test). *D'cartesian*, 7(1), 44. <https://Doi.Org/10.35799/Dc.7.1.2018.20113>
- Muhartini, A. A., Sahroni, O., Rahmawati, S. D., Febrianti, T., & Mahuda, I. (2021). Analisis Peramalan Jumlah Penerimaan Mahasiswa Baru Dengan Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *Jurnal Bayesian : Jurnal Ilmiah Statistika Dan Ekonometrika*, 1(1), 17–23. <http://Bayesian.Lppmbinabangsa.Id/Index.Php/Home/Article/View/2>
- 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>
- Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Negeri Binaan Tanjungpinang. (2016). *Economica*, 4(2), 296–303. <https://Doi.Org/10.22202/Economica.V4i2.583>
- Popong Suryani, Yoyok Cahyono, B. D. U. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di Pt Tuntex Garment Indonesia. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82.

- Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (Snast) 2014 Yogyakarta, 15 November 2014 Issn: 1979-911xprosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (Snast) 2014 Yogyakarta, 15 November 2014 Issn: 1979-911x. (2014). Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (Snast) 2014 Yogyakarta, 15 November 2014 Issn: 1979-911x. *Snast, November*, 159.
- Purnamasari, E. W. (2018). Human Resources Performance Indicators Based On Learning And Growth Perspective In The Balanced Scorecard Method At Puskesmas 4 Ulu In 2017. *Jurnal Akrab Juara*, 3, 130–149.
- Rahman, F. (2020). Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan. *Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan*, 7(September), 1–9.
- Rompas Goverd Adler Clinton, Tewel Bernhard, D. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987.
- Suni Astini, N. K. (2020). Tantangan Dan Peluang Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Pembelajaran Online Masa Covid-19. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(2), 241–255. <https://doi.org/10.37329/Cetta.V3i2.452>
- Suwiryo, D. H., & Samsudin, A. (2021). *International Journal Of Multi Science The Performance Optimization Analysis Of Inspectorates Supervision Functions Regional Device*. 2(7), 37–52.
- Syamsuryadin, S., & Wahyuniati, C. F. S. (2017). Tingkat Pengetahuan Pelatih Bola Voli Tentang Program Latihan Mental Di Kabupaten Sleman Yogyakarta. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 13(1), 53–59. <https://doi.org/10.21831/Jorpres.V13i1.12884>

CURICULUM VITAE



I. PERSONAL INFORMATION

Name : Mellesania
Gender : Female
Place and Date Birth : Tanjungpinang, 26 December 1999
Age : 22 Years Old
Religion : Islam
Present Address : Jl. Pompa Air
Email : mellesaniall26@gmail.com

II. EDUCATION INFORMATION

TYPE OF SCHOOL	NAME OF SCHOOL & LOCATION	NO. OF YEAR COMPLETED
Primary School	SD NEGERI 014 TANJUNGPINANG BARAT	2011
Junior High School	SMP NEGERI 5 TANJUNGPINANG	2014
Senior High School	SMA NEGERI 1 TANJUNGPINANG	2017
University	STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG	2022