

**EFEKTIVITAS KINERJA INSPEKTORAT DAERAH DALAM MELAKUKAN
FUNGSI PENGAWASAN**

**(Study Kasus Pada Pegawai Inspektorat Daerah di Kabupaten Mamberamo
Tengah Provinsi Papua Pegunungan)**

Rumidi¹, Ngadisah², Renida Jozelina Toroby³

Universitas Terbuka
rumidi224@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan (Variabel X1) terhadap kinerja (Y). Gelaran penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan pendekatan komparatif. Data yang dikumpulkan melalui teknik penyebaran kusioner. Teknik analisa data mengedepankan analisis angka yang dimulai dari penyusunan data, tabulasi data hingga tahap pengujian hipotesis. Melalui teknik analisis regresi linear maka diperoleh hasil bahwa apabila pengawasan meningkat maka kinerja juga meningkat, hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) juga menunjukkan kinerja dipengaruhi oleh pengawasan sebesar 49% sedangkan sisanya sebesar 51% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini, sementara uji korelasi membuktikan ada pengaruh yang kuat antara pengawasan bagi kinerja. Pembuktian ini juga senada dengan hasil uji-t dimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja sangat positif dan signifikan yang dibuktikan melalui uji-t. Simpulan, pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Efektivitas Kinerja, Pengawasan.

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of supervision (Variable X1) on performance (Y). This research adopted a quantitative method with a comparative approach. Data collected through questionnaire distribution techniques. Data analysis techniques prioritize numerical analysis starting from data preparation, data tabulation to the hypothesis testing stage. Through linear regression analysis techniques, the results obtained are that if supervision increases, performance will also increase. The results of testing the coefficient of determination (R^2) also show that performance is influenced by supervision by 49% while the remaining 51% is influenced by other variables outside this research, while the correlation test proves that there is the strong influence of supervision on performance. This evidence is also in line with the results of the t-test where the effect of supervision on performance is very positive and significant as proven through the t-test. Conclusion: Supervision has a significant effect on performance.

Keywords: Performance Effectiveness, Supervision

PENDAHULUAN

Operasional pemerintah daerah saat ini diminati oleh masyarakat, oleh karenanya pemerintah perlu menunjukkan kepada masyarakat bahwa mereka bertanggung jawab atas tindakan mereka sebagai pemangku kepentingan (Ritonga & Lubis, 2015). Bahwa perencanaan strategis merupakan tahapan awal dalam menilai

kinerja suatu instansi dalam rangka penyusunan kerangka akuntabilitas kinerja Pemerintah Daerah. Proses mengintegrasikan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara menyeluruh sebagai respons terhadap kemajuan dan modifikasi lingkungan strategis dikenal sebagai perencanaan strategis.

Reformasi lingkungan hidup berorientasi strategis yang pernah dikaji adalah penggunaan paradigma tata kelola yang baik, kadang dikenal dengan sebutan tata pemerintahan yang bersih atau *good governance*. Paradigma ini menawarkan pembagian tugas dan kewajiban yang jelas pada sektor publik, dunia usaha, dan masyarakat. Hal ini didasarkan pada cita-cita tanggung jawab, transparansi, dan keterlibatan. Menurut Harahap & Angelia, (2016), bahwa prinsip pemerintahan yang bersih dan pemerintahan yang baik akan terwujud bagi semua pihak jika tanggung jawab ketiga pilar tersebut merata. Selain itu, hal ini akan memudahkan pelaksanaan amanah dan mensosialisasikan prestasi kepada masyarakat bagi lembaga pemerintah daerah. Memenuhi tujuan dan cita-cita kesejahteraan negara masyarakat, maka setiap pemerintahan harus terlebih dahulu membangun tata pemerintahan yang baik

Agar penyelenggaraan pemerintahan dapat berfungsi secara bersih, akuntabel, terukur, dan dapat diterima serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, maka kerangka akuntabilitas yang sesuai, tidak ambigu, dan terukur harus dikembangkan dan diterapkan. Menurut tugas penting manajemen lainnya seperti mengatur dan melaksanakan rencana, pengawasan pada dasarnya (Rizal, 2011), bahwa demikian pula, kepala pemerintahan di entitas pemerintah bertanggung jawab atas tugas pengawasan. Begitu pula dengan walikota dan bupati di pemerintah kabupaten dan daerah, gubernur di pemerintah provinsi, dan sebagainya. Deliana, (2016), bahwa tugas pemimpin didelegasikan kepada asistennya, yang mendistribusikan wewenang sejalan dengan teori organisasi kontemporer, karena keterbatasan keterampilan individu dan prinsip organisasi pemimpin. Kepentingan pribadi penyelenggara negara membuat mereka mengabaikan organisasi publik yang seharusnya didirikan oleh birokrat/PNS sebagai wadah pelayanan publik, sebagaimana disyaratkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik Menurut peraturan perundang-undangan tentang Pelayanan Publik Nomor 25 Tahun 2009, kerangka filosofis sebagai komponen yang harus diperhatikan. “Bahwa negara berkewajiban melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi kebutuhan dasarnya dalam rangka pelayanan publik yang merupakan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,” kata mereka. Pada kenyataannya, manajer yang memprioritaskan pencapaian (materi) yang dicapai dengan mencari keuntungan atau keuntungan diri sendiri biasanya mengendalikan organisasi publik.

Kerangka filosofis sebagai unsur yang harus diperhatikan “Bahwa negara berkewajiban melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi kebutuhan dasarnya dalam rangka pelayanan publik, yang merupakan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,” menurut peraturan perundang-undangan. tentang Pelayanan Publik, Nomor 25 Tahun 2009. Pada kenyataannya, lembaga publik pada umumnya didominasi oleh penyelenggara yang mengutamakan hasil (materi) yang diperoleh dengan mengejar keuntungan atau memperkaya diri. Untuk mengasi hal tersebut pemerintah mengutus pengawas yakni inspektorat daerah untuk melakukan pengawasan. Falah, (2005), bahwa salah satu organisasi yang melakukan audit dan inspeksi terhadap pemerintah kota adalah Inspektorat. Mirip dengan auditor internal, inspektorat daerah juga menangani kewajiban pengawasan umum dan tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan daerah.

Pengawasan yang dilakukan pegawai inspektorat terutama inspektorat daerah di Kabupaten Mamberamo Tengah Provinsi Papua Pegunungan diharapkan dilakukan dengan baik dan dapat meminimalkan berbagai kasus persoalan mengutamakan kepentingan pribadi bukan kepentingan publik. Pengawasan yang dilakukan pegawai inspektorat juga dianggap penting untuk tolak ukur dalam pengambilan kebijakan dalam lembaga inspektorat seperti pengambilan kebijakan kriteria seperti apa saja yang masih perlu dibutuhkan untuk meningkatkan SDM pegawai inspektorat sehingga operasional pengawasan berdampak pada kepuasan publik yang kemudian berhasil meningkatkan kinerja pegawai inspektorat. Risman & Sarumaha, (2021), bahwa pengawasan dianggap sebagai salah satu alternatif yang berhubungan dengan pencegahan dan tindakan bagi pegawai yang suka melanggar peraturan. Sriwahyuni et al., (2021), bahwa dengan adanya pengawasan yang baik maka akan mengendalikan aktifitas lembaga agar tidak terjadi penyimpangan yang dapat merugikan lembaga. Selain itu, melalui pengawasan maka dapat diketahui apabila terjadi kekurangan dan kesalahan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Averus & Pitono, (2018), menambahkan bahwa dalam konteks ini pengawasan menjadi suatu hal yang turut menentukan kinerja lembaga dalam menjaga pekerjaan yang dilaksanakan.

Kinerja inspektorat sebagai suatu aspek penting dalam menilai keberhasilan lembaga inspektorat. Kinerja yang tinggi akan menunjukkan keberhasilan SDM inspektorat dalam menjalankan operasional lembaga telah berjalan maksimal. Kinerja yang tinggi juga akan meningkatkan kepuasan publik, ini juga sebagai tolak ukur dalam upaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik. Sehingga pemerintah sangat mengidamkan memiliki kinerja yang tinggi karena akan meningkatkan kepercayaan publik bahwa pemerintah telah berhasil mencapai konsep *good governance* atau kurang lebih berpihak pada rakyat. Penelitian sebelumnya memang pernah menguji tingkat signifikansi pengawasan dalam memengaruhi kinerja, namun tidak meneliti pada aspek mana pengawasan dapat meningkatkan kinerja, seperti penelitian yang pernah dilakukan Zai et al., (2020), menyatakan bahwa apabila pengawasan yang dilakukan maksimal maka kinerja akan meningkatkan. Sari et al., (2015), bahwa agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka instansi harus dapat mengadakan pengawasan yang lebih baik kepada pegawai-pegawainya sesuai dengan standart undang-undang yang mengatur tentang pengawasan. Noufal, (2021), juga menemukan dalam penelitiannya bahwa kinerja meningkat setelah ada pengawasan langsung oleh pimpinan. Malik, (2020), menunjukkan bahwa pengawasan tidak serta merta meningkatkan kinerja, pengawasan signifikan terhadap kinerja.

Namun penelitian lalu yang dilakukan Suhariyanto & Putro, (2018), menerangkan bahwa meskipun perusahaan memiliki pengawasan yang semakin tinggi maka bisa jadi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang diharapkan perusahaan. Hal tersebut bisa terjadi karena pengawasan bukan satu-satunya variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sependapat dengan hal tersebut Qodri, (2018), juga menemukan bahwa pengawasan tidak berdampak signifikan pada kinerja.

Perbedaan hasil penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya merupakan suatu bukti bahwa perlu dilakukan penelitian lanjutan terkait peran pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian saat ini yang dilakukan peneliti nantinya akan memberikan informasi yang memadai pada aspek pengawasan mana yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja untuk mengembangkan penelitian terdahulu, ini tentunya berbeda dengan penelitian sebelumnya yang telah dijabarkan peneliti, dimana

para peneliti hanya meneliti pengaruh pengawasan terhadap kinerja sehingga tidak memberi informasi komprehensif terkait efektivitas pengawasan dalam memengaruhi kinerja. Sehingga penelitian ini akan menjadi kontribusi positif dalam bidang akademisi dan terutama Pegawai Inspektorat Daerah Di Kabupaten Mamberamo Tengah Provinsi Papua Pegunungan dalam mencapai *good governance*. Penelitian ini menarik judul “Efektivitas Kinerja Inspektorat Daerah Dalam Melakukan Fungsi Pengawasan (Studi Kasus Pada Pegawai Inspektorat Daerah Di Kabupaten Mamberamo Tengah Provinsi Papua Pegunungan)”.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang diadopsi adalah penelitian berjenis kuantitatif, alasan dilakukan dengan metode ini karena penelitian ini mampu menghasilkan penelitian yang komprehensif. Dimana dalam proses penyusunannya sangat mengutamakan tehnik analisis data menggunakan statistika dalam pengujian hipotesisnya. Desainnya sendiri menggunakan pendekatan kopratif dimana terkait persamaan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih, di mana satu variabel bergantung pada variabel independen lainnya. Desain dipilih untuk meningkatkan keakuratan data, sehingga hasil penelitian tidak ada manipulatif.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel antara lain variabel pengawasan sebagai variabel yang akan memengaruhi variabel kedua yakni variabel kinerja. Adapun golongan variabel pengawasan adalah tipe independen, sedangkan variabel kinerja tipe dependen. Variabel independen dinotasikan (X) memiliki kemampuan untuk mempengaruhi variabel dependen (Y). memaparkan bahwa variabel independen disebut variabel bebas dan variabel dependen adalah variabel terikat. Pada populasi sebanyak 39 responden dimana ini adalah keseluruhan pegawai Inspektorat Daerah di Kabupaten Mamberamo Tengah Provinsi Papua Pegunungan. Sementara itu metode pemilihan sampel yang diterapkan metode sample jenuh sehingga seluruh populasi berjumlah 39 adalah termasuk sampel. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh diterapkan ketika populasi sedikit, sehingga jumlah populasi adalah jumlah sampel juga.

Sumber data dalam penelitian ini dari sumber primer yakni jawaban responden dari kuisisioner sementara itu, sumber sekunder dari buku dan jurnal yang dipublikasikan. Hal ini berpengaruh pada tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni menggunakan tehnik penyebaran kuisisioner yang diberikan menggunakan g-form. Kuisisioner diisi dalam waktu 1 bulan dikarenakan responden memiliki kesibukan di kantor. Kuisisioner juga termasuk instrument dalam penelitian ini yang pengukurannya menggunakan skala likert dari skala 1 sampai 5 memuat kriteria jawaban terendah sangat tidak setuju sampai kriteria sangat setuju yang memiliki bobot tertinggi. Sumber primer berasal dari pihak pertama dan sumber sekunder berasal dari pihak ke-3. Instrumen sebagai sarana untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan. Bentuk instrumen dikaitkan dengan metode pengumpulan data, seperti metode kuesioner

Analisis data dilakukan dengan terlebih dahulu menguji tingkat validitas dan reliabilitas, setelah data jawaban responden dikumpulkan dan terbukti valid dan reliable menurut metode *Corrected Item-Total Correlation* maka dilanjutkan dengan pengujian selanjutnya. Peneliti akan memenuhi syarat valid pada item pertanyaan atau pernyataannya dengan metode *Corrected Item-Total Correlation* apabila menunjukkan nilai r -hitung $>$ dari r tabel. Ketentuan bahwa uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2.

Menggunakan SPSS maka hasil reliabilitas dapat diketahui dengan melihat hasil dari nilai *Cronbach Alpha*. Data di katakan reliabel jika *cronbach alpha* > 0,60 dan sebaliknya.

Setelah data valid dan reliable maka pengujian selanjutnya analisis linear, koefisien determinasi, koefisien korelasi berganda dan terakhir uji signifikan (Uji t). Seorang peneliti menggunakan analisis regresi bermaksud untuk memprediksi bagaimana variabel dependen dapat berubah karena variabel independen. Uji korelasi dapat menghasilkan hubungan kedua variabel bersifat searah (berbanding lurus) atau tidak searah (berbanding terbalik). Koefisien determinasi, setelah angka yang di peroleh dalam pengujian di rubah menjadi % maka besaran kontribusi variabel independen pada dependen dapat di ketahui. Pengujian ini merupakan salah satu cara dalam mengukur efektifitas dari X terhadap Y. Pengujian hipotesis melalui uji t yang akan menginformasikan penolakan atau penerimaan hipotesis yang di ajukan peneliti sekaligus menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh independen pada dependen. Pengujian melalui uji-t akan memberikan hasil signifikansi atau tidak kedua variabel yang diujikan apabila variabel independen menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sementara tingkat signifikansi $\leq 0,05$.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan dengan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Syarat uji dalam penelitian ini yang mana jumlah sampel n (39), maka urutan df dapat dihitung $39-2 = 37$ dan $\alpha = 0,05$ dengan uji dua arah menunjukkan r-tabel sebesar 0,316, jika r hitung > r tabel dan bernilai positif. Adapun hasil uji dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel Pengawasan (X1)				
Pernyataan	r hitung	Posisi	r tabel	Interprestasi
X1	0,832	>	0,316	Valid
X2	0,598	>	0,316	Valid
X3	0,546	>	0,316	Valid
X4	0,843	>	0,316	Valid
X5	0,782	>	0,316	Valid
X6	0,860	>	0,316	Valid
Variabel Kinerja (Y)				
Y1	0,670	>	0,316	Valid
Y1	0,670	>	0,316	Valid
Y2	0,833	>	0,316	Valid
Y3	0,635	>	0,316	Valid
Y4	0,753	>	0,316	Valid
Y5	0,447	>	0,316	Valid
Y6	0,585	>	0,316	Valid
Y7	0,575	>	0,316	Valid
Y8	0,660	>	0,316	Valid
Y9	0,643	>	0,316	Valid
Y10	0,647	>	0,316	Valid

Sumber : Output SPSSVersi 20, diolah peneliti 2024

Data jawaban responden baik variabel pengawasan (X1) dan kinerja (Y) yang diuji dengan metode *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan telah memenuhi

tingkat validitas karena menunjukkan nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel. Sehingga data dikatakan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji keandalan data jawaban responden dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha* menunjukkan *Cronbach Alpha* memiliki nilai yang lebih besar dari α , yang disajikan sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Posisi	r_{α}	Interprestasi
1	Pengawasan (X1)	0,756	>	0,60	<i>Reliable</i>
2	Kinerja (Y)	0,787	>	0,60	<i>Reliable</i>

Sumber : Output SPSSVersi 20, diolah peneliti 2024

Data jawaban responden baik variabel pengawasan (X1) dan kinerja (Y) yang diuji dengan metode *Cronbach Alpha* menunjukkan telah memenuhi syarat tingkat keandalan data.

Hasil Uji Regresi Linear

Perubahan varibel kinerja (Y) setelah adanya varibel Pengawasan ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linear

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,533	3,634		7,300	,000
	Pengawasan (X)	,809	,132	,711	6,144	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Output SPSSVersi 20, diolah peneliti 2024

Pengujian tersebut menghasilkan persamaan $Y = 26,533 + 0,809X_1 + e$, interprestasinya bahwa konstanta (nilai mutlak Y) apabila Variabel pengawasan (X.1) sama dengan nol maka Kinerja (Y) sebesar 26,533. Sedangkan koefisien regresi variabel pengawasan (X.1) sebesar plus 0,809, artinya apabila pengawasan (X.1) meningkat sebesar satu satuan kali akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) yang meningkat sebesar 0,809 bila variabel lain konstan, ini juga menjelaskan terdapat hubungan yang searah antara pengawasan (X) dan kinerja (Y).

Hasil Uji Koofisien Determinasi

Besaran pengaruh variabel pengawasan (X) terhadap kinerja (Y) dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.492	399.639

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X)

Kinerja (Y) dipengaruhi pengawasan sebesar 0,492 yang ditunjukkan *Adjusted R Square*, ini membuktikan kinerja (Y) 49% ($0,492 \times 100$) dipengaruhi oleh pengawasan, sedangkan sebesar 51% ($100\% - 49\%$) dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini.

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Keadaan hubungan antara variabel pengawasan (X) terhadap kinerja (Y) dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.492	399.639

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X)

Hubungan antara variabel pengawasan (X) terhadap kinerja (Y) dalam situasi yang kuat karena nilai R berada pada 0,711, kriteria ini bersumber dari standart interpretasi koefisien korelasi yang menyatakan bahwa apabila hubungan kuat maka antara variabel pengawasan (X1) berada pada nilai R dalam rentang 0,60-0,799.

Hasil Uji Hipotesis (uji-t)

Pengujian hipotesis untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh variabel pengawasan (X1) terhadap kinerja (Y) telah membuktikan bahwa pengaruh tersebut sangat positif dan signifikan.

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis (uji-t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,533	3,634		7,300	,000
	Pengawasan (X)	,809	,132	,711	6,144	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pembuktian hipotesis dilihat dari hasil uji t dimana, nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel atau ($6,144 \geq 1,685$) dan berada pada tingkat signifikansi ($0,000 \leq 0,05$). t-hitung sendiri ditunjukkan oleh nilai dari output spss sementara nilai t-hitung diperoleh dari ($Df = n - k$) atau karena dalam penelitian ini variabel independen hanya 1 yakni pengawasan maka DF sebesar 38 diperoleh ($DF = 39 - 1$) pada tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan t-tabel sebesar 1,685.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel pengawasan dengan kinerja yang artinya apabila variabel pengawasan meningkat maka kinerja juga akan meningkat, ini dibuktikan melalui uji regresi linear. Pengawasan memberikan pengaruh sebesar 49% pada kinerja sedangkan sisanya sebesar 51% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini, yang telah dibuktikan melalui uji koefisien determinasi dan pengaruh ini sangat kuat yang ditunjukkan melalui uji korelasi. Selanjutnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja juga sangat positif dan signifikan yang dibuktikan melalui uji-t.

Berdasarkan penyebaran kuisioner pada variabel kinerja menunjukkan bahwa jawaban responden mayoritas sangat setuju berada pada nilai 175,00 yang berada pada rentang skala rata-rata 164,8-195,00, indikator yang berperan besar adalah pada indikator pengawasan progresif dengan nilai 143,13 dimana pada tipe pengawasan ini dilakukan pimpinan pegawai inspektorat secara *real time* melakukan pengawasan saat kegiatan sedang berlangsung, jika terjadi kesalahan maka segera diproses perbaikan. Ini sangat mencegah menurunnya kinerja dan juga upaya yang dapat meningkatkan kinerja karena jika ada kekurangan maka segera dilengkapi untuk segera mungkin mencapai standar kinerja yang ditentukan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Zai et al., (2020), bahwa pengawasan adalah salah satu faktor yang akan mempengaruhi suatu kinerja pegawai dalam sebuah instansi. Pengawasan oleh pimpinan internal dapat menilai efisiensi dan efektivitas sistem manajemen, dan fungsi, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dalam rangka meningkatkan kinerja (Sari et al., 2015)

Apabila pegawai belum juga mendapat pengawasan kerja maka tidak akan mempengaruhi kinerja organisasi, karena pegawai tidak memiliki tingkat perbaikan kerja yang tinggi saat melakukan kesalahan kerja. Noufal, (2021), bahwa pengawasan *real time* yang dimaksudkan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan kerja. Selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan yang berlaku yang sudah ditetapkan. Hasil penelitian Malik, (2020), juga menunjukkan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja. Pimpinan pegawai inspektorat diharapkan dapat meningkatkan fungsi pengawasan progresif yang dilakukan secara *real time* karena hal itu yang paling dapat meningkatkan kinerja pegawai yang kemudian berdampak pada kinerja lembaga secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Averus, A., & Pitono, A. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. *Sosiohumaniora - Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 20(1), 15–21. <https://jurnal.unpad.ac.id/sosiohumaniora/article/view/11677/7666>
- Deliana, & I. N. (2016). Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan di

- Puskesmas Medan Denai Kota Medan. *Jurnal Administrasi Publik*. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), 152–161. <https://doi.org/10.31289/publika.v4i2.411>
- Falah. (2005). *Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika terhadap Sensitivitas Etika*. <http://eprints.undip.ac.id/17821/>
- Fauzi, A., Nisa, B., Napitupulu, D., Abdillah, F., Utama, Satia, A. A. G., Zonyfar, Candra, Nuraini, R., Purnia, D. S., Setyawati, I., Tiolina Evi, S. D. H. P., & Sumartiningsih, M. S. (2022). *Metodologi Penelitian*. CV. Pena Persada.
- Garaika, & Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian*. CV. HIRA TECH.
- Harahap, A. S., & Angelia, N. (2016). Peranan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.31289/publika.v4i1.884>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hermawan, E., Suprayitno, D., Vikaliana, R., & Hermawan, R. (2021). *BUKU AJAR Penelitian Kuantitatif*. Eureka Mediaaksara.
- Ibrahim, G. (2018). *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*. Sefa Bumi Persada.
- Iendy Zelvian Adhari, S. (2019). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Malik, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perijinan Dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1–13. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v8i1.2991>
- Muhid, A. (2019). *Analisis Statistik 5 Langkah Praktis Analisis Statistik dengan SPSS for Windows*. Zifatama Jawa.
- Noufal, M. F. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1–7. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v5i1.47>
- Nur Aisyah. (2019). *Kinerja Dosen Ditinjau dari Aspek Kemampuan Kognitif, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Dan Etika Kerja*. AA.Rizki.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen, Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah*. StaiaPress.
- Qodri, I. H. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 4(3), 1–20. <https://doi.org/10.29264/jimm.v3i4.3302>
- Risman, & Sarumaha, A. H. (2021). Hubungan Pengawasan Dan Kinerja Karyawan Divisi Teknisi Pada PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(1), 63–71. <https://doi.org/10.36975/jeb.v12i1.310>
- Ritonga, A. H., & Lubis, A. A. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(2), 112–125. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma>
- Rizal, M. (2011). Analisis Pengelolaan Persampahan Perkotaan (Studi kasus pada Kelurahan Boya Kecamatan Banawa Kabupaten Donggala). *Jurnal SMARTe*,

9(2), 155–172.

- Sari, N., Lie, D., Efendi, E., & Inrawan, A. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, 1(1), 49–55. <https://doi.org/10.37403/maker.v1i1.7>
- Setyawan, D. A. (2022). *Buku Petunjuk Praktikum Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pengumpulan Data Menggunakan SPSS*. Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Surakarta.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. CV. Widina Media Utama.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metode Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sriwahyuni, I., Said, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmu Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(5), 1532–1547. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/3895>
- Sugiyono. (2019). *Statistik Untuk Penelitian* (Cetakan ke). CV. Alfabeta.
- Suhariyanto, D., & Putro, T. A. (2018). Analisis Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Tiga Putra. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 3(1), 81–92. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/371>
- Suyono. (2015). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Deepublish Publisher.
- Wulandari, S. (2020). Karakteristik dan Kebijakan Dividen Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Akuntabilitas*, 13(1), 11–22. <https://doi.org/10.15408/akt.v13i1.13355>
- Zai, I. B., Waruwu, E., & Telaumbanua, E. (2020). Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Utara. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1209–1224. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43951>