

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN TULUNGAGUNG

THE INFLUENCE OF SUPERVISION ON THE EMPLOYEES' WORKING PRODUCTIVITY AT
THE OFFICE OF INSPECTORATE, TULUNGAGUNG REGENCY

ABSTRACT

By

ENDAH INAWATI

Based on the formulation of the problems, the objectives of the study that would be reached in this study are: 1) to know the influence of supervision on the Employees' Working Productivity at the Office of Inspectorate, Tulungagung Regency, 2) to know which one among the factors of supervision that has the most dominant influence on the Employees' Working Productivity at the Office of Inspectorate, Tulungagung Regency. The research was carried out at the Office of Inspectorate, Tulungagung Regency located on Jl. Yos Sudarso No.12 A, Tulungagung. While the time needed to finish this study is 5 months, started from August 5, 2011 to January 25, 2012.

The study is an explanatory research, i.e. its object is used to test the relationship among the variable being hypothesized. The stress in this study is at the explanation about the relationship among variables, i.e. variable X (Factors of supervision) and variable Y. The number of the sample that become objects in this study are all employees at the Office of Inspectorate, Tulungagung Regency. They are all 53 respondents.

Based on the results of study and its discussions, it can be concluded that: 1) variables of supervision of Standard of Supervision (X1), the Evaluation (X2), and the Corrective Act (X3), simultaneously have influence on the Employees' Working Productivity at the Office of Inspectorate, Tulungagung Regency (Y). This can be based on the result of analysis of variance (ANOVA), which is shown by the value of $F_{count} = 40.403$ bigger if it is compared with F_{table} with the level of significance 5% degree of freedom 3 and 16 is 3.32. Or by another way, the probability (Sig) which is resulted from the analysis of variance is 0.000, 2) Coefficient of determinance (R^2) is 0.766. It shows that the proportion of the capacity of variables of supervision comprising of Standard of Supervision (X1), the Evaluation (X2), and the Corrective Act (X3) has the influence on the Employees' Working Productivity at the Office of Inspectorate, Tulungagung Regency (Y) with rate of influence is 76.6% and the rest 23.4% is determined by other factors that are not included in this study, 3) the most dominant variable towards the Employees' Working Productivity at the Office of Inspectorate, Tulungagung Regency (Y) is the Evaluation (X2), which is shown by the value of beta (β) = 0.484 or it has the influence of 48.4% compared with the variables of Standard of Supervision (X1) and the Corrective Act (X3), sequently 0.236 or 23.6% and 0.301 or 30.1%.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masalah pengawasan adalah menyangkut masalah manusia, dan masalah manusia merupakan masalah yang rumit karena begitu luas ruang

lingkupnya dan banyak seginya. Walaupun kita sekarang telah berada di abad modern, dimana pekerjaan manusia sudah dapat dipermudah bahkan ada yang sudah bisa diganti dengan mesin, namun unsur manusia tetap menjadi unsur paling utama

dalam setiap bentuk organisasi pemerintah khususnya kalangan pegawai negeri sipil.

Walaupun kantornya megah dengan segala fasilitas yang serba modern, hal ini tidak mempunyai arti apa-apa bila manusianya tidak mempunyai sikap dan sifat yang jujur dan mempunyai dasar mengabdikan diri terhadap masyarakat. Walaupun hanya dengan kantor dengan fasilitas yang sederhana apabila aparat mempunyai rasa tanggung jawab serta pengabdian yang tinggi, maka akan tercapai tujuan organisasi yang baik.

Memang sepanjang sejarah kedudukan dan peranan pegawai negeri dalam setiap negara sangat menentukan karena merupakan tulang punggung penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan untuk mencapai tujuan Nasional.

Tujuan Nasional tersebut dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang terencana, terpadu, terarah, serta terlaksana secara bertahap seperti terprogram dalam Repelita merupakan suatu langkah yang positif dan efektif untuk mewujudkan cita-cita luhur bangsa, disamping itu dalam rangka usaha mencapai tujuan Nasional tersebut akan dapat dilaksanakan apabila didukung oleh aparatur pemerintah yang berkualitas, berwibawa serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat. Sebagaimana yang tercantum di dalam Undang-Undang RI Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok kepegawaian, pasal 3 berbunyi "Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan".

Sadar akan pentingnya aparatur yang jujur, bersih dan berwibawa dalam era pembangunan nasional dewasa ini, maka perhatian terhadap pengawasan, penyempurnaan dan penertiban aparatur pemerintah pusat maupun daerah terus dilakukan agar seluruh jajaran pegawai negeri benar-benar mampu dan dapat menjadi alat negara yang jujur, bersih dan berwibawa serta berkualitas sehingga mampu melaksanakan berbagai tugas yang diembannya dengan penuh tanggung jawab.

Jadi untuk mewujudkan cita-cita luhur bangsa dan selanjutnya untuk mencapai masyarakat adil dan makmur diperlukan aparat yang bermutu tinggi dengan penuh semangat untuk mewujudkan keberhasilan pembangunan itu sendiri, maka pegawai itu harus bekerja melalui organisasi yang formal.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka, penulis merasa tertarik untuk meneliti masalah Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Tulungagung
2. Untuk mengetahui di antara faktor-faktor pengawasan yang pengaruhnya lebih dominan terhadap produktivitas kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Tulungagung.

METODE PENELITIAN

2.1. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Kabupaten Tulungagung yang berada di Jl. Yos Sudarso No. 12 A Tulungagung. Sedangkan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini adalah selama 5 bulan yaitu mulai pada tanggal 3 Agustus 2011 sampai dengan tanggal 25 Januari 2012.

2.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi yaitu suatu penelitian yang obyeknya adalah untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Penekanan dalam penelitian ini adalah pada penjelasan tentang hubungan antar variabel yaitu variabel X (Faktor-faktor Pengawasan) dengan variabel Y (Produktivitas Kerja), serta menganalisis pengaruh variabel X (Faktor-faktor Pengawasan) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).

Dalam melaksanakan suatu penelitian ilmiah diperlukan suatu pendekatan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei, yaitu ditujukan pada sejumlah besar individu atau kelompok dalam hal ini adalah pegawai Inspektorat Kabupaten Tulungagung untuk menggambarkan karakteristik tertentu dari populasi tersebut.

2.3. Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

Adapun tehnik pengambilan sampel adalah sampel total atau sensus. Husaini Usman (1995 : 33) mengatakan pengambilan sampel total atau sensus ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel yang dijadikan obyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulungagung yaitu berjumlah 53 responden.

2.4 Teknik Analisis Data

Setelah data diperoleh selanjutnya akan dianalisis dengan metode sesuai Analisis Statistik yang dipakai adalah sebagai berikut :

- 1) Analisis Deskriptif
Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang diperoleh. Analisis ini digunakan untuk menggambarkan secara lebih mendalam tentang variabel-variabel yang diteliti.
- 2) Analisis Inferensial
Analisis statistik inferensial, sering juga disebut statistik induktif dan statistik probabilitas, adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data

sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Soegiyono,1992). Metode ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tergantung. Statistik inferensial yang digunakan dalam teknik analisis adalah menggunakan analisis regresi berganda. Dengan menggunakan teknik analisis tersebut maka sekaligus dapat diketahui informasi tentang berbagai hal yang menyangkut analisis korelasi dan regresi baik parsial maupun berganda.

Adapun rumus yang digunakan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	=	Produktivitas kerja
a	=	Konstanta
b ₁ & b ₂	=	Koefisien regresi
X ₁	=	Alat Pengukur
X ₂	=	Penilaian
X ₃	=	Tindakan Koreksi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Statistik Inferensial

4.1.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *correlations matrix*. Apabila koefisien (r) lebih dari 0,3 maka item tersebut dianggap valid. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Apabila nilai Alpha lebih dari 0,6 maka dianggap reliabel. Hasil pengujian item-item dalam masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas Variabel Standart Pengawasan
Tabel .24 : Hasil Uji Validitas Variabel Standart Pengawasan

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.353*	.205	.314*	.729**
	Sig. (2-tailed)	.	.024	.197	.045	.000
	N	41	41	41	41	41
X1.2	Pearson Correlation	.353*	1	.414**	.284	.691**
	Sig. (2-tailed)	.024	.	.007	.071	.000
	N	41	41	41	41	41
X1.3	Pearson Correlation	.205	.414**	1	.284	.612**
	Sig. (2-tailed)	.197	.007	.	.072	.000
	N	41	41	41	41	41
X1.4	Pearson Correlation	.314*	.284	.284	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.045	.071	.072	.	.000
	N	41	41	41	41	41
X1	Pearson Correlation	.729**	.691**	.612**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	41	41	41	41	41

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien (r) setiap indikator lebih besar dari 0,3 dan Probabilitas (Sig.) lebih

kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari variabel standart pengawasan adalah valid.

2. Uji Validitas Variabel Penilaian
Tabel .25 : Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.231	.108	.170	.392*	.611**
	Sig. (2-tailed)	.	.146	.500	.289	.011	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2.2	Pearson Correlation	.231	1	.169	.338*	.153	.641**
	Sig. (2-tailed)	.146	.	.291	.031	.339	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2.3	Pearson Correlation	.108	.169	1	.339*	-.026	.502**
	Sig. (2-tailed)	.500	.291	.	.030	.870	.001
	N	41	41	41	41	41	41
X2.4	Pearson Correlation	.170	.338*	.339*	1	.205	.698**
	Sig. (2-tailed)	.289	.031	.030	.	.199	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2.5	Pearson Correlation	.392*	.153	-.026	.205	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	.011	.339	.870	.199	.	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2	Pearson Correlation	.611**	.641**	.502**	.698**	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.
	N	41	41	41	41	41	41

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien (r) setiap indikator lebih besar dari 0,3 dan

Probabilitas (Sig.) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa setiap indikator dari variabel penilaian adalah valid.

3. Uji Validitas Variabel Tindakan Korektif

Tabel .26 : Hasil Uji Validitas Variabel Tindakan Korektif

		Correlations			
		X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	-.239	.073	.534**
	Sig. (2-tailed)	.	.132	.650	.000
	N	41	41	41	41
X3.2	Pearson Correlation	-.239	1	.058	.444**
	Sig. (2-tailed)	.132	.	.720	.004
	N	41	41	41	41
X3.3	Pearson Correlation	.073	.058	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.650	.720	.	.000
	N	41	41	41	41
X3	Pearson Correlation	.534**	.444**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.
	N	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien (r) setiap indikator lebih besar dari 0,3 dan Probabilitas (Sig.) lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari variabel tindakan korektif adalah valid.

4. Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel .27 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y	
Y1	Pearson Correlation	1	.354*	.517**	-.070	.634**	.334*	.053	.110	.083	.549**	
	Sig. (2-tailed)	.	.023	.001	.666	.000	.033	.741	.494	.607	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Y2	Pearson Correlation	.354*	1	.309*	.274	.588**	.617**	.400**	.387*	.565**	.812**	
	Sig. (2-tailed)	.023	.	.049	.083	.000	.000	.010	.012	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Y3	Pearson Correlation	.517**	.309*	1	.319*	.401**	.206	.286	.476**	.469**	.701**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.049	.	.042	.009	.195	.070	.002	.002	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Y4	Pearson Correlation	-.070	.274	.319*	1	-.017	.126	.441**	.496**	.355*	.523**	
	Sig. (2-tailed)	.666	.083	.042	.	.918	.433	.004	.001	.023	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Y5	Pearson Correlation	.634**	.588**	.401**	-.017	1	.382*	.297	.274	-.015	.646**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.918	.	.014	.059	.083	.924	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Y6	Pearson Correlation	.334*	.617**	.206	.126	.382*	1	.133	.097	.234	.584**	
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.195	.433	.014	.	.406	.547	.141	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Y7	Pearson Correlation	.053	.400**	.286	.441**	.297	.133	1	.358*	.186	.566**	
	Sig. (2-tailed)	.741	.010	.070	.004	.059	.406	.	.021	.244	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Y8	Pearson Correlation	.110	.387*	.476**	.496**	.274	.097	.358*	1	.412**	.622**	
	Sig. (2-tailed)	.494	.012	.002	.001	.083	.547	.021	.	.008	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Y9	Pearson Correlation	.083	.565**	.469**	.355*	-.015	.234	.186	.412**	1	.574**	
	Sig. (2-tailed)	.607	.000	.000	.023	.924	.141	.244	.008	.	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Y	Pearson Correlation	.549**	.812**	.701**	.523**	.646**	.584**	.566**	.622**	.574**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien (r) setiap indikator lebih besar dari 0,3 dan Probabilitas (Sig.) lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari variabel kinerja adalah valid.

5. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel .28 : Hasil Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel

No	Variabel	Alpha	Kesimpulan
1.	Standar Pengawasan	0,7706	Reliabel
2.	Penilaian	0,7372	Reliabel
3.	Tindakan Korektif	0,6424	Reliabel
4.	Kinerja	0,7516	Reliabel

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai alpha masing-masing variabel adalah diatas 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel pada penelitian ini adalah reliabel.

4.1.2. Pengujian Hipotesis

1) Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Sebagaimana dikemukakan pada Bab II, bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah "Diduga pengawasan yang meliputi standart, penilaian dan korektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Tulungagung baik secara simultan maupun secara parsial".

Untuk menguji hipotesis ini digunakan uji F dan uji t terhadap nilai-nilai koefisien regresi berganda, seperti tersebut pada tabel berikut ini :

Tabel .29 : Analisis Regresi antara Variabel Standart pengawasan, Penilaian dan Tindakan Korektif terhadap Kinerja

Variabel	B	Beta	t-hitung	t-tabel	Prob.
(Const)	-0,427		-1,006		0,321
X ₁	0,280	0,236	2,560	1,960	0,015
X ₂	0,543	0,484	4,051	1,960	0,000
X ₃	0,344	0,301	2,527	1,960	0,016
Multiple R	= 0,875				
R ²	= 0,766				
F-hitung	= 40,403				
F-tabel	= 3,32				
Prob	= 0,000				

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data yang dikumpulkan diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,427 + 0,280 X_1 + 0,543 X_2 + 0,344 X_3$$

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi berganda antara variabel standart pengawasan, penilaian dan tindakan korektif terhadap kinerja mempunyai nilai

sebesar 0,875 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat pada ukuran 20 responden. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,766 menunjukkan bahwa proporsi kemampuan variabel standart pengawasan, penilaian dan tindakan korektif dalam menjelaskan keragaman variabel kinerja adalah sebesar 76,6% dan sisanya sebesar 23,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan

dalam penelitian ini. Nilai F-hitung 40,403 dengan probabilitas 0,000 menunjukkan pengaruh variabel variabel standart pengawasan, penilaian dan tindakan korektif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja adalah signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel pada kolom 3; baris 16; derajat signifikansi 0,025 ($40,403 > 3,32$) atau dengan melihat probabilitas kesalahan model sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

Sedangkan secara parsial, pengaruh variabel standart pengawasan, penilaian dan tindakan korektif terhadap kinerja diuji dengan menggunakan uji- t. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Variabel Standart Pengawasan (X_1)
Tingkat keberartian pengaruh variabel standart pengawasan terhadap variabel kinerja secara statistik diuji dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t, variabel standart pengawasan (X_1) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 2,560 lebih kecil daripada t-tabel pada $df = 19$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1,960 ($2,560 < 1,960$) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0,015 adalah lebih besar dari $\alpha = 0,05$.
- b. Variabel Penilaian (X_2)
Tingkat keberartian pengaruh variabel penilaian terhadap variabel kinerja secara statistik diuji dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t, variabel penilaian (X_2) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 4,051 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 19$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1,960 ($4,051 > 1,960$) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
- c. Variabel Tindakan Korektif (X_3)
Tingkat keberartian pengaruh variabel tindakan korektif terhadap variabel kinerja secara statistik diuji dengan menggunakan uji-t.

Berdasarkan hasil uji-t, variabel tindakan korektif (X_3) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 2,527 lebih kecil daripada t-tabel pada $df = 19$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1,960 ($2,527 < 1,960$) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0,016 adalah lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Dari hasil uji F dan uji t dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengawasan yang meliputi standart, penilaian dan korektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Tulungagung baik secara simultan maupun secara parsial, adalah hanya **teruji**. Namun demikian pada pengaruh secara parsial hanya variabel penilaian yang pengaruhnya signifikan.

2) Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Koefisien regresi pada variabel standar pengawasan (X_1) sebesar 0,280 menunjukkan bahwa peningkatan standar pengawasan (X_1) akan dapat menaikkan kinerja. Nilai beta pada variabel standart pengawasan (X_1) adalah sebesar 0,236. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel standart pengawasan (X_1) adalah 23,6%.

Koefisien regresi pada variabel penilaian (X_2) sebesar 0,543 menunjukkan bahwa peningkatan variabel penilaian (X_2) akan dapat menaikkan kinerja. Nilai beta pada variabel penilaian (X_2) adalah sebesar 0,484. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel penilaian (X_2) adalah 48,4%.

Koefisien regresi pada variabel tindakan korektif (X_3) sebesar 0,344 menunjukkan bahwa peningkatan variabel tindakan korektif (X_3) akan dapat menaikkan kinerja. Nilai beta pada variabel tindakan korektif (X_3) adalah sebesar 0,301. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel tindakan korektif (X_3) adalah 30,1%.

Menentukan pilihan diantara variabel bebas sebagai sebuah keputusan terhadap variabel yang paling mempengaruhi kinerja digunakan koefisien beta, yaitu koefisien regresi dari variabel

bebas yang telah dibakukan (Afif, 1993:10). Dari hasil perhitungan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh yang paling kuat berasal dari variabel penilaian (X_2) dengan nilai beta sebesar 0,484. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Diduga penilaian memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Tulungagung adalah **terbukti**.

3.2. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pembuktian dari pengujian validitas dan reliabilitas, variabel pengawasan yang terdiri dari standart pengawasan, penilaian dan tindakan korektif pada variabel bebasnya adalah valid dan reliabel. Hal tersebut terbukti melalui analisis data pada ketiga variabel, bahwa dari 4 item variabel standart pengawasan, 5 item dari variabel penilaian, dan 3 item dari variabel tindakan korektif menunjukkan bahwa setiap item yang dipakai dalam instrumen pertanyaan juga mempunyai validitas dan reliabilitas yang cukup tinggi. Hal ini terbukti bahwa koefisien korelasi masing-masing item memiliki nilai di atas 0,30. Sedangkan pada variabel terikatnya, yaitu variabel kinerja (Y) yang terdiri dari 9 item juga menunjukkan bahwa setiap item yang dipakai dalam instrumen pertanyaan mempunyai validitas dan reliabilitas yang cukup tinggi.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa variabel standar pengawasan, penilaian dan tindakan korektif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa proporsi kemampuan variabel standar pengawasan (X_1), variabel penilaian (X_2), dan variabel tindakan korektif (X_3) dalam persamaan regresi yang didapat secara statistik mampu menjelaskan keragaman kinerja.

Dari hasil uji-F dan uji t dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa standar pengawasan, penilaian dan tindakan korektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di di Inspektorat Kabupaten Tulungagung baik secara simultan maupun secara parsial, adalah teruji.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,766 menunjukkan bahwa proporsi kemampuan variabel standar pengawasan, penilaian dan tindakan korektif dalam menjelaskan keragaman variabel kinerja adalah sebesar 76,6% dan sisanya sebesar 23,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Menentukan pilihan diantara variabel standar pengawasan, penilaian dan tindakan korektif sebagai salah satu keputusan terhadap variabel yang paling mempengaruhi kinerja digunakan koefisien beta, yaitu koefisien regresi dari variabel bebas yang telah dibakukan, (Arif, 1993:10). Dari hasil perhitungan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh yang paling kuat berasal dari variabel penilaian. Hal tersebut juga didukung dengan data distribusi frekuensi, dimana pendapat responden tentang penilaian memiliki rata-rata lebih baik dari pada pengawasan dan tindakan korektif.

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa penilaian memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Tulungagung adalah **terbukti**.

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Variabel-variabel Pengawasan yang terdiri dari Standar Pengawasan (X_1), Penilaian (X_2), dan Tindakan Korektif (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja (Y). Hal ini didasarkan pada hasil analisa of variansi (ANOVA), yang ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 40,403 lebih besar apabila dibandingkan dengan F_{tabel} dengan taraf signifikan 5% derajat bebas 3 dan 16 adalah sebesar 3,32. Atau dengan cara lain probabilitas (Sig) yang dihasilkan oleh analisa variansi yaitu sebesar 0,000.
2. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,766 menunjukkan bahwa proporsi kemampuan variabel pengawasan yang

terdiri dari standart, penilaian dan tindakan korektif dalam menjelaskan keragaman variabel kinerja adalah sebesar 76.6% dan sisanya sebesar 23.4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja adalah penilaian (X_2), yang ditunjukkan dengan nilai beta (β) sebesar 0,484 atau berpengaruh sebesar 48,4%, dibandingkan dengan variabel standar pengawasan (X_1) dan tindakan korektif (X_3) yaitu masing-masing sebesar 0,236 atau 23,6% dan 0,301 atau 30,1%.

4.2. Saran-saran

1. Secara umum pengawasan di Inspektorat Kabupaten Tulungagung termasuk dalam kategori tinggi, bahkan prestasi kerja pegawai termasuk dalam kategori sangat tinggi. Oleh karena itu maka sebaiknya keadaan ini tetap dipertahankan.
2. Upaya yang sebaiknya dilakukan untuk mempertahankan dan sekaligus untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah sebagai berikut :
 - Membutuhkan kesadaran dari kedua belah pihak, baik atasan maupun dari bawahan
 - Perlu diadakannya pembinaan secara berkelanjutan
 - Perlu adanya sanksi yang tegas dan tepat terhadap pegawai yang melanggar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus, (2004), *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendaayagunaan Sumberdaya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Davis, Keith, John W. Newstrom, (2005), *Perilaku Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Flippo, Edwin B., (2005) *Manajemen Personalialia*, Jilid I & II, Edisi Keenam, Erlangga, Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo, (1990), *Prinsip Dasar Manajemen*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, (2001), *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hidayat, M. Asyikin, (1992), *Peningkatan Ketakwaan Dalam Upaya Pelaksanaan Waskat, dalam Forum Pengawasan*, Inspektorat Jenderal Depdikbud, Jakarta.
- Koonts, Harold, et al (2004), *Manajemen*, Jilid I, Edisi Kedelapan, Erlangga Jakarta.
- Kreitner, Robert & Kinichi, Angelo, (2005), *Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Manullang, M., (1983), *Dasar-dasar Management*, Cet. VII, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat, (1986), *Tata Laksana Kantor*, Cet. IV, Alumni, Bandung.
- Nawawi, Hadari, (1992), *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintahan*, Cet. II., Erlangga, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S., (1983), *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Poerwono, Hadi, (1982), *Tata Personalialia*, Djambatan, Bandung.
- Rao, T.V., (1986), *Performance Appraisal Theory and Practice*, diterjemahkan oleh L. Mulyana, *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo, (1989), *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung.
- Sarwoto, (1979), *Dasar-dasar Organisasi dan Management*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, P. Sondang, (1988), *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Cet. V, Haji Masagung, Jakarta.
- Sujamto, (1983), *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sukanto dan Indriyo, (1976), *Management Produksi*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Tampubolon, Dr. Manahan P., (2004), *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*, Ghalia Indonesia, Jakarta.