

PENGARUH KOMPETENSI DAN INTEGRITAS PEGAWAI TERHADAP EFEKTIVITAS PENGAWASAN PADA INSPEKTORAT WILAYAH IV INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN DALAM NEGERI

Kukuh Setya Nugraha

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employee competence and integrity together on the effectiveness of supervision at Inspectorate Region IV, Inspectorate General of the Ministry of Home Affairs. The hypotheses in this study are: (1) it is suspected that competence has a significant effect on the effectiveness of supervision at Inspectorate Region IV, Inspectorate General of the Ministry of Home Affairs. (2) it is suspected that employee integrity has a significant effect on the effectiveness of supervision at Inspectorate Region IV, Inspectorate General of the Ministry of Home Affairs. (3) it is suspected that employee competence and integrity together have a significant effect on the effectiveness of supervision at Inspectorate Region IV, Inspectorate General of the Ministry of Home Affairs. This study uses a quantitative approach through a survey method with an associative research paradigm. The sample was taken using a saturated sampling technique. The sample in this study consisted of 34 respondents. The research data collection instrument for the variables of employee competence and integrity and effectiveness of supervision used a questionnaire. From the research results, the following conclusions were obtained: (1) there is a significant influence between competence and supervision effectiveness with a correlation value of 0.676, a determination coefficient value of 0.457 (45.7%) and a significance value of 5.185 ($0.000 < 0.05$). (2) there is a significant influence between employee integrity and supervision effectiveness with a correlation value of 0.686, a determination coefficient value of 0.471 (47.1%) and a significance value of 5.339 ($0.000 < 0.05$). (3) there is a significant influence between employee competence and integrity together on supervision effectiveness with a correlation value of 0.718, a determination coefficient value of 0.485 (48.5%) and a significance value of 16.538 ($0.000 < 0.05$).

Keywords: *Competence, Employee Integrity and Supervision Effectiveness*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan integritas pegawai secara bersama-sama terhadap efektivitas pengawasan pada Inspektorat Wilayah IV, Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengawasan pada Inspektorat Wilayah IV, Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. (2) diduga integritas pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengawasan pada Inspektorat Wilayah IV, Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. (3) diduga kompetensi dan integritas pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengawasan pada Inspektorat Wilayah IV, Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survey dengan paradigma penelitian asosiatif. Sampel diambil dengan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang responden. Instrumen pengumpulan data penelitian untuk variabel kompetensi dan integritas pegawai serta efektivitas pengawasan menggunakan kuesioner. Dari hasil penelitian didapatkan kesimpulan, sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap efektivitas pengawasan dengan nilai korelasi 0,676, nilai koefisien determinasi 0,457 (45,7%) dan nilai signifikansi 5,185 ($0,000 < 0,05$). (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara integritas pegawai terhadap efektivitas pengawasan dengan nilai korelasi 0,686, nilai koefisien determinasi 0,471 (47,1%) dan nilai signifikansi 5,339 ($0,000 < 0,05$). (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan integritas pegawai secara bersama-sama terhadap efektivitas pengawasan dengan

nilai korelasi 0,718, nilai koefisien determinasi 0,485 (48,5%) dan nilai signifikansi 16,538 (0,000 < 0,05).

Kata Kunci: Kompetensi, Integritas Pegawai dan Efektivitas Pengawasan

PENDAHULUAN

Inspektorat merupakan salah satu unit kerja yang melakukan pengawasan pada pemerintahan daerah, dimana memiliki tugas yang sama dengan auditor internal. Sehingga, inspektorat memegang peranan penting dalam proses terciptanya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah. Pengawasan internal yang dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang terdapat dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terdiri dari audit, review, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya. Pengawasan bersifat membantu agar sasaran yang ditetapkan organisasi dapat tercapai, dan secara dini menghindari terjadinya penyimpangan pelaksanaan, penyalahgunaan wewenang, pemborosan dan kebocoran.

Inspektorat Jenderal sesuai dengan Pasal 660 dan 661 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 137 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri, berperan sebagai unsur pengawas fungsional Kementerian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Dalam Negeri yang mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern di lingkungan Kementerian dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adapun Inspektorat IV pada Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri secara khusus mempunyai tugas melaksanakan pengawasan internal pada satuan kerja Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan, Kependudukan dan Pencatatan Sipil,

Bina Pemerintahan Desa dan melakukan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah Provinsi Riau, Sumatera Barat, Jawa Barat, Kalimantan Utara, Sulawesi Tengah, Bengkulu, Gorontalo, Maluku Utara, Nusa Tenggara Barat dan Papua Selatan.

Berkaitan dengan hal tersebut, efektivitas pengawasan internal sangat penting bagi terlaksananya tata kelola pemerintahan. Argumen dasarnya bahwa administrasi publik memberikan perhatian esensial pada kepentingan publik, sedangkan pengawasan pemerintah daerah bermaksud untuk memastikan bahwa seluruh institusi yang melaksanakan fungsi publik benar-benar menjalankan kegiatannya secara efisien dan efektif. Kenyataannya, pengawasan internal masih menghadapi kendala di berbagai pemerintah kota di Indonesia. Aparat pengawasan belum cukup berintegritas dan memiliki kapabilitas, aparat pengawasan belum benar-benar independen, dan kebutuhan jumlah personel aparat pengawasan belum terpenuhi. Lagi pula, fungsi inspektorat sekedar menilai laporan kemajuan kerja dan kesesuaian formal-prosedural.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017:85). Orang yang berkompeten adalah orang dengan keterampilan mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Untuk dapat memiliki keterampilan, seorang pegawai harus menjalani pelatihan teknis yang cukup.

Pencapaian dimulai dengan pendidikan formal, yang selanjutnya diperluas melalui pengalaman dan praktek pengawasan.

Kompetensi berhubungan dengan keahlian, pengetahuan, dan pengalaman sehingga pegawai yang berkompeten adalah pegawai yang memiliki pengetahuan, pelatihan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai agar bisa berhasil mengerjakan pekerjaan pengawasannya. Terdapat tiga macam kompetensi kinerja, yaitu mutu personal, pengetahuan umum, dan keahlian khusus. Kompetensi pegawai didapat melalui pendidikan perguruan tinggi pada bidang akuntansi, mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan profesional akuntan publik yang diadakan di tempat bekerja maupun mengikuti tes untuk memperoleh sertifikasi profesi sebagai bentuk pengakuan IAPI terhadap kompetensi pegawai.

Selanjutnya integritas adalah kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi anggota dalam menguji semua keputusan yang diambil. Menurut Kode Etik yang diterbitkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI) pengertian integritas adalah mutu, sifat, atau keadaan dari auditor internal yang menunjukkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran sehingga memberikan kepercayaan atas pertimbangannya.

Sikap integritas pegawai tercermin dalam sikap berani, jujur, bijaksana serta bertanggungjawab atas pelaksanaan kegiatan pengawasan. Pegawai yang berintegritas adalah pegawai yang memiliki kemampuan untuk mewujudkan apa yang telah diyakini kebenarannya tersebut ke dalam kenyataan. Integritas mengharuskan seorang pegawai untuk bersikap jujur

dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pengawasan. Dengan kejujuran yang tinggi, seorang pegawai dapat meningkatkan kualitas hasil pemeriksaannya, kejujuran dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerima penipuan atau melanggar prinsip.

Saat pelaksanaan pengawasan, seorang pegawai dituntut untuk menjalankan prinsip integritas untuk mendukung tercapainya efektivitas pengawasan internal. Integritas mempunyai maksud bahwa pegawai dituntut untuk memiliki kepribadian yang dilandasi oleh sikap jujur, berani, bijaksana, dan bertanggungjawab untuk membangun kepercayaan guna memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang handal. Kompetensi merupakan suatu kualifikasi yang harus dimiliki seorang pegawai untuk dapat melakukan pengawasan dengan baik dan benar.

Saat melaksanakan pengawasan, pegawai harus memiliki kualitas pribadi yang baik, pengetahuan yang cukup dan keahlian khusus di bidangnya. Pengalaman terkait dengan berapa lama seorang pegawai bekerja dan berapa banyak penugasan yang telah diselesaikan. Secara teknis, keahlian pegawai akan meningkat dengan banyaknya pengalaman dalam melakukan penugasan. Efektivitas auditor internal merupakan suatu ukuran keberhasilan bagi suatu proses pengawasan internal di dalam suatu organisasi sampai seberapa jauh organisasi dinyatakan berhasil dalam usahanya mencapai tujuan tersebut.

Fungsi pengawasan internal diantaranya adalah kemampuan untuk merencanakan, peningkatan produktivitas organisasi, penilaian konsistensi hasil dengan tujuan dan

sasaran yang ditetapkan, pelaksanaan rekomendasi audit internal, evaluasi dan peningkatan manajemen risiko, evaluasi sistem pengendalian internal, dan rekomendasi untuk perbaikan. Ada tiga pendekatan yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas pengawasan internal, yaitu: 1) Menggunakan tingkat implementasi atas rekomendasi audit internal; 2) Pengukuran *output* atau *outcome* (menggunakan pendapat *customer* audit internal, misalnya manajemen); dan 3) Pengukuran proses kepatuhan terhadap *Statements for the Professional Practice of Internal Auditing* (SPPIA).

Dari pengamatan awal yang dilakukan peneliti, terdapat permasalahan berkaitan dengan efektivitas pengawasan pada Inspektorat Wilayah IV, Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri, antara lain: aparat pengawasan belum cukup berintegritas dan memiliki kapabilitas dalam pelaksanaan tugasnya; aparat pengawasan belum benar-benar independen dalam pelaksanaan tugasnya; kebutuhan jumlah personel aparat pengawasan belum terpenuhi; kurangnya dukungan anggaran untuk program pelatihan bagi aparat pengawasan; dan fungsi inspektorat sekedar menilai laporan kemajuan kerja dan kesesuaian formal-prosedural.

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap efektivitas pengawasan pada Inspektorat Wilayah IV, Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri?

2. Seberapa besar pengaruh integritas pegawai terhadap efektivitas pengawasan pada Inspektorat Wilayah IV, Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri?

3. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan integritas pegawai secara bersama-sama terhadap efektivitas pengawasan pada Inspektorat Wilayah IV, Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompetensi

Secara sederhana dijelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan benar dalam panduan struktur yang dapat diidentifikasi, dievaluasi termasuk adanya pengembangan perilaku dalam individu. Moeheriono (2017:4), menyatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang berindikasi cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

Menurut Spencer yang dikutip oleh Prihadi (2015:9), mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik individu yang melekat kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang relatif dalam dan stabil, dan dapat dilihat serta diukur dari perilaku individu yang bersangkutan, di tempat kerja atau dalam berbagai situasi. Untuk itu kompetensi seseorang mengindikasikan kemampuan perilaku seseorang dalam berbagai situasi yang cukup konsisten untuk suatu periode waktu yang cukup panjang, dan bukan hal yang kebetulan sesaat semata. Kompetensi memiliki persyaratan yang dapat digunakan untuk menduga yang secara empiris terbukti merupakan penyebab suatu keberhasilan.

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa apa yang dilakukan seseorang di tempat kerja, hasil kerja apa yang dicapai seseorang dan tingkat prestasi kerja apa yang dicapai seseorang dapat bersumber dari karakteristik

individu, yang dipengaruhi oleh salah satu atau kombinasi dari lima tipe sumber kompetensi yang berbeda. Dengan kata lain, pendekatan kompetensi ini meyakini bahwa perilaku efektif seseorang di tempat kerja atau pada suatu situasi tertentu merupakan cerminan kompetensi seseorang.

Kompetensi yang memadai akan berimbas pada kinerja pegawai yang bersangkutan yakni akan lebih optimal sehingga tujuan organisasi akan dapat terwujud. Nawawi (2016:166), mengemukakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang atau pegawai (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Mulyasa (2015:38), mengemukakan bahwa kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia dapat melakukan perilaku yang *kognitif*, *afektif* dan *psikomotorik* dengan sebaik-baiknya. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi mencakup pemberian tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan tugas.

Finch dan Crunkilton dikutip Sutrisno (2016:222), mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia organisasi untuk melaksanakan tugas tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi.

Kompetensi menurut McEchlos dan Shadily (2015:132), diartikan sebagai kecakapan dan kemampuan. Kompetensi

adalah kewenangan untuk memutuskan sesuatu. Boulter, Dalziel dan Hill dikutip oleh Sutrisno (2016:221), mengemukakan bahwa kompetensi ialah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggulan dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang di muka publik; peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu. Nawawi (2016:167), mengemukakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap yang harus dikuasai oleh seorang pegawai melalui kegiatan pembelajaran mengenai bidang kerja atau jabatannya.

Berdasarkan berbagai pengertian tentang kompetensi di atas maka dapat disintesiskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan (keahlian) dan sikap (kepribadian) yang harus dikuasai oleh seorang pegawai melalui motif, karakter, konsep diri dan kegiatan pembelajaran mengenai bidang kerja dan jabatan.

Pengertian Integritas

Secara bahasa integritas atau *integrity* berarti keutuhan, kebulatan, kejujuran, kesamaan antara hati, ucapan, dan tindakan. Integritas erat kaitannya dengan moral dan etika. Abdullah (2016:5-6), menjelaskan secara etimologi kata integritas berasal dari bahasa Latin, yaitu *integer* (keseluruhan atau lengkap) yang berarti utuh, bulat, penuh suci atau bersih. Untuk itu integritas bisa dimaknai sebagai cara hidup yang bersih, sehat, dan damai sejahtera secara menyeluruh. Dengan kata lain, integritas berasal dari beberapa

sudut pandang, seperti sudut pandang tradisi etika (*ethical tradition*) dan dalam hubungan etika (*ethical relationship*).

Integritas erat kaitannya dengan etika dan moralitas. Ada beberapa perbedaan di antara kata-kata tersebut. Moral dalam pengertian yang umum menaruh penekanan pada karakter dan sifat-sifat individu yang khusus, bukan pada aturan-aturan dan ketaatan. Misalnya kebajikan-kebajikan, rasa kasih, kemurahan hati, kebesaran hati, dan sebagainya merupakan unsur moral yang penting, namun hal-hal itu tidak terdapat dalam hukum. Moral yang didasarkan atas karakter, cenderung berfokus pada apa yang istimewa dalam diri seseorang.

Simorangkir (2015:3), menjelaskan etika pada umumnya didefinisikan sebagai suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individual dan sosial sehingga dapat menetapkan aturan untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dapat dijadikan sasaran dalam hidup.

Development *Dimensions*
Internasional (DID), menjabarkan integritas adalah menerima norma norma sosial, moral, dan organisasional; memegang teguh prinsip-prinsip moral (*maintaining social, ethical, and organizational norms; firmly adhering to codes of conduct and ethical principles*). Integritas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:45), yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor psikologis individu, yaitu individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi jasmani dan rohaninya.

Menurut Wetik (2018), integritas menuntut seorang pegawai untuk bersikap jujur, berani, bijaksana dan

bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin baik integritas seorang pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Integritas merupakan bentuk tanggung jawab seseorang atas apa yang dilakukannya dan hasilnya sesuai dengan norma, nilai atau prinsip yang benar, dan pendirian yang teguh tanpa paksaan dari pihak manapun.

Hay Consultant dalam Abdullah (2016:76), menyebutkan integritas adalah konsistensi antara tindakan yang diyakini seseorang, mengungkapkan maksud, gagasan dan perasaannya secara terbuka dan langsung juga menghargai keterbukaan dan kejujuran orang lain, bahkan dalam situasi sulit sekalipun, (*integrity implies that one's actions are consistent with what one say is important; that is, he or she walks the talk, communicates intentions, ideas and feeling openly and directly and welcomes openness and honesty, even in difficult negotiations with eternal parties*).

Covey (2015:297), mendefinisikan integritas sebagai cara hidup yang dilandasi pada prinsip (*being integrated around principles*). Integritas sendiri merupakan turunan dari kerendahan hati (*humility*) dan keberanian (*courage*). Kerendahan hati berarti mengakui bahwa ada hukum alam atau prinsip yang mengendalikan alam semesta ini. Keberanian dibutuhkan ketika kita ingin hidup selaras dengan prinsip itu karena masih banyak norma sosial, moral, dan nilai-nilai di sekitar kita yang mengingkari prinsip tersebut. Dari integritas ini mengalir kebijaksanaan (*wisdom*) dan mentalitas berkelimpahan (*abundance mentality*).

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa esensi integritas adalah kejujuran, ketulusan, dan kesediaan memegang teguh standar

moral yang tinggi. Integritas ditunjukkan oleh kesesuaian antara nilai-nilai yang dipegang dan kebiasaan kesesuaian antara perkataan dan perbuatan dan kesesuaian antara ungkapan dan perasaan.

Pengertian Efektivitas Pengawasan

Efektivitas berasal dari kata dasar efektif, menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia (KLBI) kata efektif mempunyai arti pengaruh, akibat, efek. Sedangkan menurut Siswanto (2015:55), efektivitas merupakan menjalankan pekerjaan yang benar. Siswanto menyatakan seringkali perencanaan yang efektif mengalami hambatan, yaitu bahwa penolakan dari dalam diri perencanaan terhadap penentuan tujuan dan perencanaan untuk memecahkannya.

Menurut Schermerhorn (2015:51), konsep efektivitas dinilai dengan cara membandingkan antara dampak atau *outcome* dengan hasil atau *output*. Apabila ratio yang dihasilkan makin tinggi maka semakin efektif pula dari segi pelaksanaannya. Proses pengukuran kriteria efektivitas organisasi dalam kaitannya dengan organisasi biasanya sering menggunakan sasaran produk atau yang dikenal sebagai produktivitas. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan hasil yang nyata maupun fisik (barang/jasa) dengan masukan sebenarnya.

Lebih lanjut Steers dalam Tangkilisan (2015:64), mengemukakan lima kriteria dalam pengukuran efektivitas organisasi, yaitu: produktivitas; kemampuan adaptasi atau fleksibilitas; kepuasan kerja; kemampuan ber laba; dan pencarian sumber daya. Pengawasan yang efektif serta tidak tumpang tindih dalam menjalankan perencanaan yang ada akan memberikan pengaruh, akibat, serta efek yang baik bagi suatu organisasi. Beberapa alasan mengapa seorang pemimpin ragu-ragu atau

seringkali gagal dalam menetapkan tujuan organisasinya, karena adanya keengganan melepaskan tujuan alternatif, ketakutan akan kegagalan, kekurangan pengetahuan tentang organisasi, kekurangan pengetahuan tentang lingkungan, dan kekurangan kepercayaan diri.

Pengawasan pada hakekatnya merupakan berbagai aktivitas untuk mengamankan dan mengukur bahwa penyelenggaraan kegiatan berhasil sesuai rencana. Suhendra (2016:60), mengemukakan pengawasan pada hakekatnya merupakan berbagai aktivitas untuk mengamankan dan mengukur bahwa penyelenggaraan berhasil sesuai rencana. Lebih lanjut Siagian (2017:112), mengemukakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Ichwan (2016:130), menyatakan bahwa pengawasan adalah proses membandingkan pelaksanaan kegiatan dengan tolok ukurnya dan diikuti dengan tindakan perbaikan. Sementara itu Atmodiwirio (2015:176), menyatakan bahwa pengawasan itu mempunyai aspek-aspek sebagai berikut: suatu kegiatan sistematis, adanya standar, tindakan koreksi, atau penyimpangan dari perencanaan yang telah ditetapkan. Aspek-aspek ini dapat dilihat dari tujuan strategis pengawas, yaitu mengamankan semua program pemerintah, dan secara teknis menjaga dipatuhinya peraturan perundang-undangan dan dilaksanakan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

Siagian (2017:126), membahas pengawasan sebagai fungsi organik manajerial sesungguhnya berarti berusaha menemukan jawaban terhadap pertanyaan yang sangat mendasar tersebut tidak selalu mudah atau

sederhana untuk menemukannya. Tidak mudah dan tidak pula sederhana karena proses administrasi dan manajemen merupakan hal yang sangat kompleks, yang jelas ialah bahwa usaha mencari jawaban terhadap pertanyaan tersebut tidak bisa didekati hanya secara teknis dan mekanistik saja, tetapi harus dikaitkan dengan sifat dasar manusia pada pelaksanaan kegiatan operasional dalam suatu organisasi. Artinya pendekatan teknis dan berperilaku harus digabung agar terjadi proses pengawasan yang mendatangkan hasil sesuai dengan harapan semua pihak dalam organisasi yang bersangkutan.

Terry dan Rue (2015:232), menyatakan bahwa pengawasan adalah bentuk pemeriksaan untuk memastikan bahwa apa yang sudah dikerjakan adalah juga dimaksudkan untuk membuat sang pemimpin waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius. Sedangkan Lubis (2016:154), mengemukakan bahwa pengawasan adalah kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dengan hasil yang dikehendaki.

Bangun (2016:164), mengemukakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tingkatan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Pekerjaan yang dihasilkan para anggota sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya berarti tujuan organisasi tercapai.

Julitriarsa dan Suprihanto (2017:101), mengemukakan bahwa pengawasan adalah tindakan atau proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan, untuk kemudian dilakukan perbaikan dan mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahan itu, begitu pula menjaga agar

pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang ditetapkan.

Stonner dalam Atmodiwirio (2015:176), mengemukakan bahwa pengawasan adalah proses seorang manajer yakin bahwa kegiatannya sesuai dengan kegiatan yang direncanakan. Bangun (2016:163), menyatakan bahwa pengawasan merupakan fungsi terakhir dari fungsi manajemen yang berarti juga merupakan tugas manajemen akhir dalam mencapai tujuan organisasi.

Adapun Mochler dikutip oleh Atmodiwirio (2015:176), menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu usaha yang sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan sesuai dengan tujuan perencanaan untuk mendesain sistem balikan informasi. Membandingkan pelaksanaan yang nyata dengan standar awal waktu untuk menentukan signifikansinya, mengambil langkah-langkah tindakan yang digunakan untuk meyakinkan bahwa seluruh sumber daya organisasi itu digunakan sepenuhnya, dengan cara yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Siagian (2017:125), mengemukakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan dengan rencana yang ditentukan sebelumnya. Kemudian Nawawi (2016:8), menjelaskan bahwa pengawasan adalah proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya dan berhasil guna oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap sumber-sumber kerja untuk mengetahui kelemahan-kelemahan atau kekurangan-kekurangan, agar dapat diperbaiki atau disarankan untuk diperbaiki oleh pimpinan yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya melalui efisiensi pekerjaan,

METODOLOGI PENELITIAN

Paradigma yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah positivistik. Desain penelitian ini dimasukkan dalam tingkat ekplanasi, asosiatif dan analisis kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma yang bersifat asosiatif kausalitas, yaitu penelitian mencari tingkat pengaruh variabel kompetensi dan integritas pegawai baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap efektivitas pengawasan di Inspektorat Wilayah IV, Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Inspektorat Wilayah IV, Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri yang berjumlah 34 orang. Sampel respondennya sebanyak 34 orang dengan menggunakan teknik penarikan sampel sampling jenuh atau sensus.

Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi, uji regresi, analisis koefisien determinan, uji t, dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis I

Hasil uji hipotesis I menunjukkan bahwa nilai korelasi antara kompetensi

efektivitas kerja, produktivitas kerja, adanya tindakan preventif dalam mencegah masalah dalam pekerjaan, menghindari kemungkinan terjadinya penyewelengan dalam kegiatan kerja, serta melaksanakan kegiatan kerja sesuai dengan peraturan.

dengan efektivitas pengawasan adalah 0,676. Hal ini berarti bahwa korelasi antara kedua variabel tersebut termasuk ke dalam kategori kuat, karena berada di antara interval 0,600-0,799 berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi.

Hubungan fungsional antara variabel kompetensi dan variabel efektivitas pengawasan ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 20,694 + 0,569X_1$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,457 atau 45,7%. Nilai koefisien determinasi tersebut didapat dari rumus: $KD = r^2 \times 100\%$; atau $0,676^2 \times 100\% = 0,457$ (45,7%). Hal tersebut mengandung makna bahwa 45,7% dari efektivitas pengawasan ditentukan oleh kompetensi, sedangkan 54,3% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kompetensi dengan efektivitas pengawasan adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 5,185 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,042 ($n = 34$; $dk = n - 2 = 34 - 2 = 32$; $t_{tabel} 32 = 2,042$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

2. Pengujian Hipotesis II

Hasil uji hipotesis II menunjukkan bahwa nilai korelasi antara integritas pegawai dengan efektivitas pengawasan adalah 0,686. Hal ini berarti bahwa korelasi antara kedua variabel tersebut termasuk ke dalam kategori kuat, karena berada di antara interval 0,600-0,799

berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi.

Hubungan fungsional antara variabel integritas pegawai dan variabel efektivitas pengawasan ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 14,657 + 0,686X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,471 atau 47,1%. Nilai koefisien determinasi tersebut didapat dari rumus: $KD = r^2 \times 100\%$; atau $0,686^2 \times 100\% = 0,471$ (47,1%). Hal tersebut mengandung makna bahwa 47,1% dari efektivitas pengawasan ditentukan oleh integritas pegawai, sedangkan 52,9% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara integritas pegawai dengan efektivitas pengawasan adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 5,339 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,042 ($n = 34$; $dk = n - 2 = 34 - 2 = 32$; $t_{tabel} 32 = 2,042$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Pengujian Hipotesis III

Hasil uji hipotesis III menunjukkan bahwa nilai korelasi antara kompetensi dan integritas pegawai secara bersama-sama dengan efektivitas pengawasan adalah 0,718. Hal ini berarti bahwa korelasi antara ketiga variabel tersebut termasuk ke dalam kategori kuat, karena berada di antara interval 0,600-0,799 berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi.

Hubungan fungsional antara variabel kompetensi dan integritas pegawai secara bersama-sama terhadap efektivitas pengawasan ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 14,159 + 0,297X_1 + 0,405X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,516 atau 51,6%. Nilai koefisien determinasi tersebut didapat dari rumus: $KD = r^2 \times 100\%$; atau $0,718^2 \times 100\% = 0,516$ (51,6%). Hal tersebut mengandung makna bahwa 51,6% dari efektivitas

pengawasan ditentukan oleh kompetensi dan integritas pegawai, sedangkan 48,4% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil uji F menunjukkan bahwa korelasi antara kompetensi dan integritas pegawai secara bersama-sama dengan efektivitas pengawasan adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai F_{hitung} 16,538 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,32 ($n = 34$; $dk = n - 2 - 1 = 34 - 2 - 1 = 31$; $F_{tabel} 31 = 3,32$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pengawasan dengan nilai t_{hitung} 5,185 $>$ t_{tabel} 2,042. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang sangat berarti antara kompetensi terhadap efektivitas pengawasan pada Inspektorat Wilayah IV, Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. Adapun pengaruh kompetensi terhadap efektivitas pengawasan berada pada tingkat yang kuat dengan nilai koefisien korelasi 0,676 dan koefisien determinasi 45,7%.

2. Variabel integritas pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pengawasan dengan nilai t_{hitung} 5,339 $>$ t_{tabel} 2,042. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang sangat berarti antara integritas pegawai terhadap efektivitas pengawasan pada Inspektorat Wilayah IV, Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. Adapun pengaruh integritas pegawai terhadap efektivitas pengawasan berada pada tingkat yang kuat dengan nilai koefisien korelasi 0,686 dan koefisien determinasi 47,1%.

3. Variabel kompetensi dan integritas pegawai secara bersama-sama

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pengawasan dengan nilai $F_{hitung} 16,538 > F_{tabel} 3,32$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang sangat berarti antara kompetensi dan integritas pegawai terhadap efektivitas pengawasan pada Inspektorat Wilayah IV, Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. Adapun pengaruh kompetensi dan integritas pegawai terhadap efektivitas pengawasan berada pada tingkat yang kuat dengan nilai koefisien korelasi 0,718 dan koefisien determinasi 51,6%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Burhanuddin. (2016). *Budaya Kerja Perbankan*. Jakarta: LP3ES.
- Algifari. (2010). *Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arjianto, Agus. (2016). *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Atmodiwirio, Soebagio. (2015). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Azwar, Saifuddin. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. (2016). *Intisari Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Covey, Stephen R. (2015). *The 8th Habit From Effectiveness to Greatness*. New York: Free Press.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Humriz, Razmy. (2015). *Memahami Motif Dan Mengantisipasi Penyalahgunaan Wewenang Dalam Bisnis Perbankan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Ichwan, M. (2016). *Administrasi Keuangan Negara, Suatu Pengantar Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara*. Yogyakarta: Liberty.
- Jufrizen, J. (2016). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol. 17, No. 2.
- Julitriarsa, Djati dan John Suprihanto. (2017). *Manajemen Umum Sebuah Pengantar Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Lubis, Ibrahim. (2016). *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- McEchlos, John dan Hasan Sadily. (2015). *Kamus Indonesia Inggris*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Moehariono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor-Ciawi: Ghalia Indonesia.
- Mulyasa, Encho. (2015). *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murniati, Erni., Maya Sari dan Eka Nurmala Sari. (2022). *Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan*. JRAK-Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis. Vol. 8, No. 2.
- Nawawi, Hadari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2016). *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: Erlangga.

- Nirmala, Dyah Arum Janie. (2017). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.
- Padang, Dewi Mariany Olivia., Anderson G. Kumenaung dan George M.V. Kawung. (2022). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Pengawasan Inspektorat Kota Bitung*. Jurnal Pembangunan Ekonomi dan Keuangan Daerah. Vol. 23, No. 4.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 137 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri.
- Prihadi, Syaiful F. (2015). *Assessment Centre Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Samsudin, Sadili. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Schermerhorn, J.R. (2015). *Manajemen: Buku 1*. Edisi Bahasa Indonesia Manajemen 5e. Yogyakarta: Andi.
- Siagian, Sondang P. (2017). *Fungsi-Fungsi Manajerial Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simorangkir. (2015). *Etika: Bisnis, Jabatan, Dan Perbankan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soeprihanto, John. (2017). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*. Yogyakarta: BPFE.
- Suci, Bunga Manggala., Cris Kuntadi, dan Rachmat Pramukty. (2023). *Pengaruh Integritas, Kompetensi dan Pengalaman Auditor Terhadap Efektivitas Audit Internal*. Jurnal Economia. Vol. 2, No. 7.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suhendra, K. (2016). *Manajemen Organisasi Dalam Realita Kehidupan*. Bandung: Mandar Maju.
- Supranto, J. (2011). *Statistik Teori Aplikasi*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tangkilisan, Nogi Hessel. (2015). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Terry, George R, dan Leslie W. Rue. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Terjemahan G.A. Ricoalu. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Uyanto. Stanislaus. (2016). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wetik, Stanislaus Wembly, Baharuddin dan Hasmin. (2018). *Analisis Pengaruh Komitmen dan Integritas terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado*. YUME Journal of Management. Vol. 1, No. 3.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wong, David. (2015). *Pengaruh Ability Benevolence dan Integrity Terhadap Trust Serta Implikasinya Terhadap Pelanggan E-Commerce: Studi Kasus Pada Pelanggan E-Commerce Di UBM*. Jurnal UBM. Vol. 2, No. 2.
- Yamin, Sofyan dan Kurniawan Heri. (2012). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.