

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PEMBERDAYAAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
INSPEKTORAT PROVINSI KEPULAUAN RIAU**



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Sains Ilmu Administrasi Publik  
Bidang Kajian Administrasi Publik

**Disusun Oleh:**

**S. Karwadi Noprian**

**NIM.016129971**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2012**

## Abstrak

### **Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau**

**S. Karwadi Noprian, SE**

**Universitas Terbuka**

[saidrn@yahoo.co.id](mailto:saidrn@yahoo.co.id)

Kata kunci: kompensasi, pemberdayaan, kinerja pegawai

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu daerah adalah kinerja pelayanan birokrasi pemerintahan daerah. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh kompensasi dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan (bersama-sama).

Penelitian ini menggunakan metode eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif, yakni menjelaskan dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau. Subyek penelitian adalah pegawai negeri sipil di lingkungan Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau dengan jumlah subyek penelitian sejumlah 37 (tiga puluh tujuh) orang. Analisa yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji model dan analisis regresi linier. Untuk mendukung analisa kuantitatif peneliti menggunakan wawancara dengan Inpektur Pembantu (Eselon III) sebanyak 1 orang dan Kepala Sub Bagian (Eselon IV) sebanyak 1 orang dan staf Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 1 orang sebagai *key informance*.

Hasil pengujian secara parsial membuktikan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara statistik dengan hasil penghitungan nilai t-hitung sebesar 5,067 dan taraf signifikan sebesar 0,000 dan pemberdayaan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai secara statistik dengan hasil penghitungan nilai t-hitung sebesar 0,380 dan taraf signifikan 0,890. Sedangkan kalau secara simultan (bersama-sama), kompensasi dan pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik dengan hasil penghitungan nilai f-hitung sebesar 53,454 dan taraf signifikan sebesar 0,000.

Adapun saran yang akan diberikan kepada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau keterkaitan dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Mengalokasikan dan menyediakan anggaran yang diperuntukan untuk tunjangan pegawai yang layak sesuai beban kerja dan pengadaan sarana dan prasarana (fasilitas) kantor yang memadai sesuai dengan kebutuhan kerja.

- b. Memberikan pekerjaan yang jelas sesuai dengan wewenang dan aturan yang telah ditetapkan dan melakukan evaluasi secara berkala atas hasil pekerjaan pegawai melalui rapat staf secara rutin.
- c. Memberikan motivasi kepada bawahannya seperti memberikan pujian, kompensasi, selalu melibatkan bawahannya dalam pekerjaan dan pengambilan keputusan, menyalurkan komunikasi dan koordinasi yang efektif dan baik.
- d. Memberikan *reward* bagi pegawai berprestasi dan *punishment* bagi pegawai yang melanggar secara tegas dan jelas.

UNIVERSITAS TERBUKA

## Abstract

### Effect of Compensation and Empowerment on Employee Performance in Riau Islands Province Inspectorate

S. Karwadi Noprian, SE

Universitas Terbuka

[saidrn@yahoo.co.id](mailto:saidrn@yahoo.co.id)

Key words : compensation, empowerment, employee performance

One of the factors that determine the success of a performance of the service area is the area of government bureaucracy. Purpose of this study was to analyze the influence of compensation and employee empowerment on performance either partially or simultaneously (together).

This study uses a quantitative approach explanative method, namely describe and analyze the influence of compensation and empowerment on employee performance at the Provincial Inspectorate Riau Islands. Study subjects were civil servants in the Riau Islands Provincial Inspectorate by the number of study subjects number 37 (thirty-seven). Analysis used include validity, reliability test, normality test, multicollinearity, model test and linear regression analysis. To support the quantitative analysis of interviews with researchers using Inpektur Maid (Echelon III) as much as 1 person and Head of Sub-Section (Echelon IV) as much as 1 person and Riau Islands Provincial Inspectorate staff as many people as key informance 1.

Test results prove partial compensation has a positive and significant impact on employee performance statistically with t-values tally count of 5.067 and significance level of 0.000 and empowerment has a positive but not significant effect on employee performance statistically with t-value calculation, results count significance level of 0.380 and 0.890. Whereas if simultaneously (together), compensation and empowerment has a positive and statistically significant with a value of f-tally count of 53.454 and a significance level of 0.000.

As for the suggestions that will be given to the Riau Islands Provincial Inspectorate linkages with research results are as follows:

- a. Allocate and provide the budget allocated for employee benefits worthy of the workload and the provision of facilities and infrastructure (facilities) adequate office in accordance with the requirements of the job.
- b. Provide a clear work in accordance with the authority and rules that have been established and periodically evaluate the results of work of employees through regular staff meetings.

- c. Providing motivation to subordinates such as giving praise, compensation, always involve subordinates in the work and decision-making, communication and coordination interweave effective and good.
- d. Reward for achievement and punishment for officials who violate the employee explicitly and clearly.

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Tanjungpinang, 16 Desember 2012

Yang menyatakan,



( S. Karwadi Noprian, SE )

NIM. 016129971

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau  
 Penyusun TAPM : S. Karwadi Noprian, SE  
 NIM : 016129971  
 Program Studi : Magister Administrasi Publik  
 Hari/Tanggal : Minggu, 16 Desember 2012

Menyetujui,

Pembimbing I


Dr. Muhammad Taufiq, DEA

Pembimbing II


Dr. Ir. Sri Harijati, MA

Mengetahui,

Kabid Bidang Ilmu  
 Program Magister Administrasi Publik


Dra. Susanti, M.Si

NIP. 19671214 199303 2 002

Direktur Program Pasca Sarjana


Sueiati, M.Sc, Ph.D

NIP. 19520213 198503 2 001



**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : S. Karwadi Noprian, SE  
 N I M : 016129971  
 Program Studi : Administrasi Publik  
 Judul TAPM : Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:

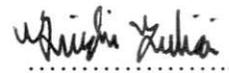
Hari/Tanggal : Minggu, 16 Desember 2012

Waktu : 17.00 s.d. 19.00 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

Panitia penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji : **Aminudin Zuhairi, Ph.D**

  
 .....

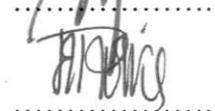
Penguji Ahli : **Dr. Hardi Warsono, MTP**

  
 .....

Pembimbing I : **Dr. Muhammad Taufiq, DEA**

  
 .....

Pembimbing II : **Dr. Ir. Sri Harijati, MA**

  
 .....

## KATA PENGANTAR

Syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan TAPM, yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program pascasarjana pada Universitas Terbuka.

Walaupun rintangan dan tantangan yang penulis hadapi dalam penulisan TAPM ini, namun berkat dorongan serta bimbingan dari semua pihak, maka penulis dapat menyelesaikannya. Oleh karena itu dalam kesempatan ini patutlah kiranya penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada orang-orang yang telah berjasa dalam penulisan TAPM ini:

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed. Ph.D, selaku Rektor Universitas Terbuka,
2. Suciati, Ph.D, selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka,
3. Dra. Susanti, M.Si, selaku Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
4. Kepala UPBJJ Batam Paken Pandiangan, S.Si, M.Si yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti program S2 di Universitas Terbuka,
5. Dr. Muhammad Taufiq, DEA selaku Pembimbing I yang terus menerus mendorong dan memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan penulisan TAPM ini,
6. Dr. Ir. Sri Harijati, MA selaku Pembimbing II yang dengan sabar dan tekun telah banyak membantu penulis dan memberikan saran serta masukan sehingga TAPM ini dapat penulis selesaikan,

7. Istriku tercinta Lydia Erfina dan ketiga anakku Said Rafif, Sy. Amirah Afiffah dan S y. F aiqah A qila serta seluruh keluarga yang selalu memberikan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Terbuka,
8. Segenap Civitas Akademika Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka,
9. Seluruh rekan-rekan pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau yang mendorong penulis untuk melanjutkan pendidikan, serta seluruh rekan-rekan kerja yang lainnya atas bantuan yang diberikan kepada penulis selama ini,
10. Seluruh rekan mahasiswa MAP atas segala bantuan yang diberikan, dan masih banyak lagi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu atas saran dan kritik yang disampaikan kepada penulis demi perbaikan TAPM yang penulis selesaikan.

Selanjutnya penulis menyadari didalam penulisan ini masih banyak terdapat kekurangan. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan penulis dalam penyusunan TAPM ini. Untuk itu semua penulis sangat mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan selanjutnya. Harapan penulis semoga TAPM ini dapat bermanfaat bagi civitas akademis, serta khususnya bagi penulis sendiri.

Tanjungpinang, Desember 2012

Penulis,

S. KARWADI NOPRIAN, SE

## DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....	v
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM .....	vi
LEMBAR PENGESAHAN TAPM .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian .....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	14
A. Landasan Teori .....	14
1. Kinerja .....	14
2. Kompensasi .....	21
3. Pemberdayaan .....	29
B. Penelitian Terdahulu .....	37
C. Kerangka Pemikiran .....	39
D. Definisi Operasional dan Indikator .....	40
E. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesa .....	42
1. Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	42
2. Hubungan Antara Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai ..	42
3. Hubungan Antara Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap	43

Kinerja Pegawai .....	
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A. Desain Penelitian .....	44
B. Populasi, Sampel dan Key Informan .....	44
1. Populasi .....	44
2. Sampel .....	45
3. Key Informan .....	45
C. Jenis dan Sumber Data .....	46
1. Jenis Data .....	46
2. Sumber Data .....	46
D. Instrumen Penelitian, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	47
1. Instrumen Penelitian .....	47
2. Uji Validitas .....	48
3. Uji Reliabilitas .....	51
E. Teknik Pengumpulan Data dan Pengolahan Data .....	52
1. Teknik Pengumpulan Data .....	52
2. Teknik Pengolahan Data .....	53
F. Teknik Analisa Data .....	54
1. Uji Normalitas .....	54
2. Uji Multikolinieritas .....	55
3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	55
4. Pengujian Hipotesa .....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
A. Gambaran Umum Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau .....	59
1. Dasar Hukum Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau .....	59
2. Visi dan Misi Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau .....	60
3. Sumber Daya Manusia Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau ..	65
4. Sarana dan Prasarana Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau ...	67
B. Identitas Responden .....	70
1. Jenis Kelamin Responden .....	70

2. Umur Responden . . . . .	71
3. Pendidikan Terakhir Responden . . . . .	72
C. Deskripsi Data Penelitian . . . . .	72
1. Deskripsi Variabel Kompensasi . . . . .	73
2. Deskripsi Variabel Pemberdayaan . . . . .	79
3. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai . . . . .	84
D. Analisa Data . . . . .	91
1. Pengujian Normalitas . . . . .	91
2. Pengujian Multikolinieritas . . . . .	93
E. Analisa Persamaan Regresi Linear Berganda . . . . .	94
F. Pengujian Hipotesis . . . . .	96
1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) . . . . .	96
2. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial) . . . . .	97
3. Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan) . . . . .	101
G. Pembahasan . . . . .	103
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai . . . . .	104
2. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai . . . . .	108
3. Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai . . . . .	111
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN . . . . .	115
A. Kesimpulan . . . . .	115
B. Saran . . . . .	116
DAFTAR PUSTAKA . . . . .	118
LAMPIRAN-LAMPIRAN . . . . .	122

## DAFTAR TABEL

		Hal
Tabel 1.1	Data Perkembangan TLHP APIP dan BPK-RI sampai dengan Tahun 2010 Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau . . . . .	6
Tabel 1.2	Data Ketepatan Waktu Penerbitan Laporan Hasil Pemeriksaan Periode Tahun 2008 s.d. 2010 Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau . . . . .	7
Tabel 1.3	Besaran Tunjangan Prestasi dan Tunjangan Beban Kerja yang Diterima oleh Pegawai tiap Bulan Berdasarkan Eselonisasi Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau . . . . .	11
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Terdahulu yang Relevan dengan Penelitian Saat Ini . . . . .	38
Tabel 3.1	Rincian Responden . . . . .	45
Tabel 3.2	Matriks Kisi-Kisi Instrumen Penelitian . . . . .	47
Tabel 3.3	Hasil Pengujian Validitas . . . . .	49
Tabel 3.4	Hasil Pengujian Reliabilitas . . . . .	52
Tabel 4.1	Kondisi dan Kebutuhan Pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau . . . . .	65
Tabel 4.2	Kondisi Pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau Berdasarkan Tingkat Pendidikan . . . . .	66
Tabel 4.3	Kondisi Pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau Berdasarkan Jabatan Fungsional Auditor . . . . .	66
Tabel 4.4	Daftar Kendaraan Dinas yang Dimiliki Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau . . . . .	67
Tabel 4.5	Daftar Peralatan Kantor dan Perangkat Lunak (SIM-HP & SMS Center) yang Dimiliki Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau . . . . .	68
Tabel 4.6	Jenis Kelamin Responden . . . . .	70
Tabel 4.7	Umur Responden . . . . .	71
Tabel 4.8	Pendidikan Terakhir Responden . . . . .	72
Tabel 4.9	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Indikator Kompensasi Finansial Dibayar Secara Langsung pada Variabel Kompensasi . . . . .	73
Tabel 4.10	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Indikator Kompensasi Finansial Dibayar Secara Tidak Langsung pada Variabel	74

	Kompensasi . . . . .	
Tabel 4.11	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Indikator Kompensasi Non Finansial pada Variabel Kompensasi . . . . .	76
Tabel 4.12	Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi . . .	78
Tabel 4.13	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Indikator Kepercayaan pada Variabel Pemberdayaan . . . . .	79
Tabel 4.14	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Indikator Kewenangan pada Variabel Pemberdayaan . . . . .	81
Tabel 4.15	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Indikator Tanggung Jawab pada Variabel Pemberdayaan . . . . .	83
Tabel 4.16	Deskripsi Jawaban Responden Tentang pada Variabel Pemberdayaan . . . . .	83
Tabel 4.17	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Indikator Kemampuan Pegawai pada Variabel Kinerja Pegawai . . . . .	85
Tabel 4.18	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Indikator Motivasi Kerja pada Variabel Kinerja Pegawai . . . . .	88
Tabel 4.19	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Indikator Motivasi Kerja pada Variabel Kinerja Pegawai . . . . .	90
Tabel 4.20	Hasil Pengujian Multikolinieritas . . . . .	94
Tabel 4.21	Hasil Estimasi Regresi . . . . .	95
Tabel 4.22	Koefisien Determinasi . . . . .	96
Tabel 4.23	Hasil Uji t Secara Parsial . . . . .	98
Tabel 4.24	Hasil Uji F Secara Simultan . . . . .	102

**DAFTAR GAMBAR**

		Hal
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran . . . . .	40
Gambar 4.1	Hasil Pengujian Normal P-Plot pada Variabel Kompensasi . .	92
Gambar 4.2	Hasil Pengujian Normal P-Plot pada Variabel Pemberdayaan	92
Gambar 4.3	Hasil Pengujian Normal P-Plot pada Variabel Kinerja Pegawai . . . . .	93

**UNIVERSITAS TERBUKA**

## DAFTAR LAMPIRAN

		Hal
Lampiran I	Daftar Riwayat Hidup .....	123
Lampiran II	Kuesioner .....	124
Lampiran III	Transkrip Wawancara .....	130
Lampiran IV	Identitas Responden dan Skor .....	143
Lampiran V	Output SPSS Versi 17 Hasil Uji Validitas .....	144
Lampiran VI	Output SPSS Versi 17 Hasil Uji Reliabilitas .....	150
Lampiran VII	Output SPSS Versi 17 Hasil Uji Normalitas .....	159
Lampiran VIII	Output SPSS Versi 17 Hasil Uji Multikolinerasi dan Regression .....	166
Lampiran IX	Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 5 Tahun 2011 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja dan Lembaga Lain Provinsi Kepulauan Riau .....	168
Lampiran X	Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 28 Tahun 2009 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kepulauan Riau, Lembaga Teknis Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau .....	177

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sejak berlakunya reformasi, pemerintah dihadapkan pada masalah-masalah yang sangat pelik dan kompleks yang bersifat multidimensional, baik menyangkut masalah ekonomi, sosial, politik, budaya bahkan perilaku manusia yang menuntut adanya perubahan yang mendasar. Jika tidak dilakukan perubahan akan berdampak buruk dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Perubahan mendasar dan harus dilakukan perbaikan yang saat ini menjadi sorotan masyarakat adalah semakin buruknya *performance* atau kinerja aparatur birokrasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Political and Economic Risk Consultancy (PERC)* yang berbasis di Hongkong meneliti pendapat para eksekutif bisnis asing (*expatriats*), hasilnya birokrasi Indonesia dinilai termasuk terburuk dan belum mengalami perbaikan berarti dibandingkan keadaan di tahun 1999, meskipun lebih baik dibanding keadaan Cina, Vietnam dan India. Di tahun 2000, Indonesia memperoleh skor 8,0 atau tak bergerak dari skor 1999, dari kisaran skor yang dimungkinkan, yakni nol untuk terbaik dan 10 untuk terburuk. Skor 8,0 atau jauh di bawah rata-rata ini diperoleh berdasarkan pengalaman dan persepsi *expatriats* yang menjadi responden bahwa antara lain menurut mereka masih banyak pejabat tinggi pemerintah Indonesia yang memanfaatkan posisi mereka untuk memperkaya diri sendiri dan orang terdekat. (<http://kebebasaninformasi.org/v3/2010/10/26/kinerja-birokrasi-pelayanan-publik/>, 2012).

Disamping itu juga budaya korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) dikalangan birokrasi semakin merajalela. Menurut *Indonesia Procurement Watch* (IPW) bahwa berdasarkan data sekunder maupun pengamatan langsung menunjukkan 70% kasus korupsi di Indonesia berbentuk penyimpangan pengadaan barang dan jasa dan berdasarkan hasil survai yang dilaksanakan oleh *Asia Foundation* selama periode tahun 2007-2009 terhadap anggaran di 41 kabupaten/kota di Indonesia menunjukkan bahwa lebih dari 30% dana APBD tidak dapat dialokasikan hingga akhir tahun anggaran (Kumorotomo, 2011:1-2).

Oleh karena itu, aparatur birokrasi dituntut harus bersikap profesional, akuntabel dan kompeten. Apabila kinerja aparatur birokrasi semakin baik, maka kinerja organisasi perangkat daerah akan semakin baik pula sehingga apa yang menjadi tuntutan masyarakat selama ini akan terwujud.

Berbagai upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kinerja aparatur birokrasi diantaranya meningkatkan insentif, pemberian remunerasi, peningkatan sarana prasarana, peningkatan pengetahuan dan keterampilan aparat dan membuat standar kinerja sebagai tolok ukur. Alasan pemerintah berupaya meningkatkan kinerja aparat birokrasi agar tujuan *good governance* dan *clean government* akan terwujud karena pemerintah sadar bahwa letak keberhasilan roda pemerintahan terletak di sumber daya manusia (*human resources*) yang berkualitas. Apabila sumber daya manusia memiliki motivasi tinggi, kreatif, dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, sebagaimana diungkapkan oleh Robbins (1996:218) bahwa tingkat kinerja pegawai akan

sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Motivasi kerja disini maksudnya adalah bagaimana mendorong pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik mungkin. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah pemberian kompensasi berupa gaji, tunjangan, fasilitas kantor dan lain-lain. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Taufan (2010) terhadap komponen motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai panitia pengadaan barang/jasa di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau antara lain prestasi, penghargaan, kemandirian, tanggungjawab, kemajuan, pengawasan, gaji, hubungan kerja dan keamanan. Salah satu hasil penelitian tersebut bahwa motivasi kerja PNS yang perlu diberikan adalah gaji sebagai bentuk kompensasi secara langsung dan kompensasi tidak langsung. Hal ini perlu dilakukan agar PNS tersebut tetap berupaya menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan tidak melanggar aturan yang ada.

Jadi kompensasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan pada karyawan. Menurut Hasibuan (2007:118) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang layak dan adil sangat diperlukan guna memberikan motivasi kerja bagi pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja sebagaimana diungkapkan oleh Robbin (1996) adalah kemampuan kerja berupa tingkatan pengetahuan, tingkat keterampilan dan tingkat pengalaman. Kemampuan kerja dapat dilakukan

berbagai macam cara diantaranya yakni melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Namun tak kalah pentingnya pemberdayaan juga merupakan salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja.

Pemberdayaan disini dimaksud menurut Smith (2000:1) didalam Wibowo (2011:414) bahwa memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Dengan demikian, berarti memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realistis.

Suatu organisasi, pemberdayaan sumber daya manusia perlu dilakukan sebab pada saat ini karyawan merupakan asset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Perlunya pemberdayaan sumber daya manusia sebagaimana diungkapkan oleh Jane Smith (2005:5) dalam Wibowo (2011:417) bahwa ada dua hal yang menyebabkan perlunya pemberdayaan antara lain: *pertama* adalah karena *lingkungan eksternal* telah berubah sehingga mengalihkan cara bekerja dengan orang di dalam organisasi bisnis. Organisasi bisnis di abad ke 21 bekerja dalam dunia yang penuh ketidakpastian, kompleksitas, dan perubahan yang tidak dapat diduga; *kedua* adalah *orangnya sendiri* berubah. Sejak lama manajer memandang orang sebagai sumber daya yang paling berharga. Akhirnya keamanan dan sukses ke depan suatu organisasi lebih tergantung pada bakat dan kecerdasan orangnya dari pada faktor tanah, bangunan, pabrik dan mesin. Pekerja benar-benar menjadi *human capital* organisasi.

Melihat dari kondisi diatas pentingnya pemeliharaan sumber daya manusia melalui kompensasi dan pemberdayaan yang mampu memberikan kinerja pegawai yang semakin baik. Oleh karena itu organisasi pemerintah baik di pusat dan di daerah berusaha menciptakan kondisi tersebut dengan memberikan atau menambah penghasilan pegawainya dengan cara adanya kenaikan gaji pokok, kenaikan tunjangan prestasi kerja, dan pemberian remunerasi serta membuat standar kinerja pegawai sebagai tolok ukur.

Inspektorat daerah merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang melakukan pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota untuk kepentingan Gubernur/Bupati/Walikota dalam pelaksanaan pemantuan terhadap kinerja unit organisasi yang ada dalam kepemimpinannya. Hal inilah yang menjadi bagian daripada tugas Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau yang dibentuk sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2011.

Sebagai organisasi perangkat daerah yang menilai kinerja unit organisasi, Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau harus memiliki sumber daya manusia (*human resources*) yang berkualitas didalamnya. Hal ini dilakukan melihat dari pelaksanaan tugas Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau sangatlah berat karena kesuksesan atau kinerja dari unit organisasi daerah tidak terlepas dari pembinaan dan pengawasan Inspektorat sehingga disini juga Inspektorat dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat dari realisasi Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) dan Monitoring Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP) Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dan BPK-RI.

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2011 yang merupakan salah satu mekanisme pertanggungjawaban kinerja instansi menunjukkan kinerja Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau masih belum optimal yakni dari 34 unit kerja yang harus diperiksa sesuai dengan PKPT 2011 yang terealisasi hanya sebanyak 16 unit kerja atau 47,96%. Sedangkan kinerja yang dapat dilihat dari monitoring TLHP APIP dan BPK-RI dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Perkembangan TLHP APIP dan BPK-RI**  
**Sampai dengan tahun 2011**  
**Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau**

No	Nama APIP dan BPK-RI	Jumlah		Tindak Lanjut			
		Temuan	Rekomendasi	Sesuai/Selesai	Belum Sesuai/Selesai	Belum Tindak Lanjut	Tidak Dapat Ditindak Lanjuti
1	BPK – RI	212	419	303	89	18	9
2	Inspektorat Jenderal Kemendagri	520	721	658	61	2	0
3	Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau pada SKPD	563	748	546	70	132	0
4	Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau pada Pemerintah Kabupaten/Kota	215	284	274	1	9	0
	<b>Jumlah</b>	1510	2172	1781	221	161	9

Sumber: LAKIP Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2011, 2012

Berdasarkan tabel 1.1, menunjukkan perkembangan Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP) APIP dan BPK-RI sampai dengan tahun 2011 yakni pemeriksaan yang telah ditindak lanjut sesuai dengan rekomendasi adalah 1781 atau 82 % dari jumlah rekomendasi sedangkan sisanya yakni 391 atau 18% yang belum ditindak lanjut. Hal ini menunjukkan masih ada temuan yang belum dapat ditindak lanjut oleh auditan secara tuntas.

Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau memiliki tugas pengawasan dan pembinaan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dilaksanakan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Salah satu unsur pengawasan dan pembinaan adalah melaksanakan pemeriksaan (*auditing*). Pemeriksaan tersebut dilakukan oleh tim audit yang merupakan pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau yang telah memiliki sertifikasi auditor. Laporan yang dihasilkan haruslah bermutu yang dapat ditindaklanjuti oleh SKPD untuk perbaikan kedepannya. Oleh karena itu laporan harus tepat waktu sehingga informasi yang ada dilaporan tersebut akan segera ditindaklanjuti, apabila laporan tidak tepat waktu atau terlambat maka laporan tersebut nilainya akan berkurang bagi pengguna laporan hasil pemeriksaan. Sebaliknya laporan harus terbit selambat-lambatnya 14 hari kerja setelah melakukan pemeriksaan/penugasan.

Berikut ini laporan hasil pemeriksaan yang terbit periode tahun 2008 s.d. 2010 dibandingkan dengan berakhirnya waktu pemeriksaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Ketepatan Waktu Penerbitan Laporan Hasil Pemeriksaan**  
**Periode Tahun 2008 s.d. 2010**  
**Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau**

No	Obyek Pemeriksaan	Surat Perintah Tugas		Waktu Pemeriksaan	Laporan Hasil Pemeriksaan		Keterangan
		Nomor	Tanggal		Nomor	Tanggal	
<b>Tahun 2008</b>							
1	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	73/SPT/IT PROV/IV/2008	28 Apr 2008	30 Apr – 14 Mei 2008	LAP.20/REG-PKPT/ITPROV/XI/2008	4 Nop 2008	Terlambat 6 bulan
2	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	69/SPT/IT PROV/IV/2008	21 Apr 2008	28 Apr – 10 Mei 2008	LAP.17/REG-PKPT/ITPROV/X/2008	31 Okt 2008	Terlambat 5 bulan
3	Dinas Sosial	70/SPT/IT PROV/IV/2008	21 Apr 2008	28 Apr – 10 Mei 2008	LAP.15/REG-PKPT/ITPROV/IX/2008	22 Sept 2008	Terlambat 4 bulan
4	Dinas Pertambangan dan Energi	71/SPT/IT PROV/IV/2008	21 Apr 2008	28 Apr – 10 Mei 2008	LAP.05/REG-PKPT/ITPROV/X/2008	15 Mei 2008	Tepat waktu
5	Badan Kesbang dan Linmas	99/SPT/IT PROV/VI/2008	4 Juni 2008	5 – 18 Juni 2008	LAP.16/REG-PKPT/ITPROV/IX/2008	24 Sept 2008	Terlambat 3 bulan
6	Dinas Kelautan dan Perikanan	100/SPT/ITPROV/	4 Juni 2008	5 – 18 Juni 2008	LAP.19/REG-PKPT/ITPROV/XI/2008	4 Nop 2008	Terlambat 5 bulan

No	Obyek Pemeriksaan	Surat Perintah Tugas		Waktu Pemeriksaan	Laporan Hasil Pemeriksaan		Keterangan
		Nomor	Tanggal		Nomor	Tanggal	
		VI/2008			08		
7	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	101/SPT/ITPROV/VI/2008	4 Juni 2008	5 – 18 Juni 2008	LAP.11/REG-PKPT/ITPROV/VII/2008	31 Juli 2008	Terlambat 3 bulan
8	Badan Pendidikan dan Pelatihan	98/SPT/ITPROV/VI/2008	4 Juni 2008	5 – 18 Juni 2008	LAP.18/REG-PKPT/ITPROV/X/2008	31 Okt 2008	Terlambat 4 bulan
9	Kantor Penghubung Prov. Kepri	252/SPT/ITPROV/XII/2008	20 Des 2008	30 Des 2008 – 9 Jan 2009	LAP.01/REG-PKPT/Itprov-Kepri/I/2009	19 Januari 2009	Tepat waktu
<b>Jumlah laporan</b>						<b>9</b>	
<b>Jumlah laporan yang tepat waktu</b>						<b>1</b>	<b>11,11%</b>
<b>Jumlah laporan yang terlambat</b>						<b>8</b>	<b>88,89%</b>
<b>Tahun 2009</b>							
1	Biro Adm Pembangunan	33/SPT/ITPROV/III/2009	7 Mar 2009	10 – 27 Mar 2009	LAP.03.B/REG-PKPT/ITPROV/IV/2009	10 Apr 2009	Tepat waktu
2	Biro Adm Kesra dan Masyarakat	33/SPT/ITPROV/III/2009	7 Mar 2009	10 – 27 Mar 2009	LAP.03.C/REG-PKPT/ITPROV/IV/2009	10 Apr 2009	Tepat waktu
3	Biro Umum	34/SPT/ITPROV/III/2009	7 Mar 2009	10 – 27 Mar 2009	LAP.09/REG-PKPT/ITPROV/IV/2009	13 Apr 2009	Tepat waktu
4	Biro Perlengkapan	34/SPT/ITPROV/III/2009	7 Mar 2009	10 – 27 Mar 2009	LAP.10/REG-PKPT/ITPROV/IV/2009	15 Apr 2009	Tepat waktu
5	Biro Hukum dan Ortal	35/SPT/ITPROV/III/2009	7 Mar 2009	10 – 27 Mar 2009	LAP.03/REG-PKPT/ITPROV/IV/2009	10 Apr 2009	Tepat waktu
6	Biro Pemberdayaan Perempuan	35/SPT/ITPROV/III/2009	7 Mar 2009	10 – 27 Mar 2009	LAP.03.A/REG-PKPT/ITPROV/IV/2009	10 Apr 2009	Tepat waktu
7	Biro Adm Perekonomian	36/SPT/ITPROV/III/2009	7 Mar 2009	10 – 27 Mar 2009	LAP.11/REG-PKPT/ITPROV/IV/2009	16 Apr 2009	Tepat waktu
8	Biro Adm Pemerintahan Umum	36/SPT/ITPROV/III/2009	7 Mar 2009	10 – 27 Mar 2009	LAP.12/REG-PKPT/ITPROV/IV/2009	18 Apr 2009	Tepat waktu
9	Dinas Pemuda dan Olahraga	101/SPT/ITPROV/VI/2009	17 Juni 2009	22 Juni – 04 Juli 2009	LAP.13/REG-PKPT/ITPROV/VII/2009	17 Juli 2009	Tepat waktu
10	Dinas Koperasi dan UKM	102/SPT/ITPROV/VI/2009	17 Juni 2009	22 Juni – 04 Juli 2009	LAP.14/REG-PKPT/ITPROV/VII/2009	17 Juli 2009	Tepat waktu
11	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	103/SPT/ITPROV/VI/2009	17 Juni 2009	22 Juni – 04 Juli 2009	LAP.15/REG-PKPT/ITPROV/VII/2009	17 Juli 2009	Tepat waktu
12	Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa	104/SPT/ITPROV/VI/2009	17 Juni 2009	22 Juni – 04 Juli 2009	LAP.16/REG-PKPT/ITPROV/VII/2009	17 Juli 2009	Tepat waktu
13	Dinas Pendidikan	193/SPT/ITPROV/X/2009	19 Okt 2009	26 Okt – 7 Nop 2009	LAP.19/REG-PKPT/ITPROV/XI/2009	20 Nop 2009	Tepat waktu
14	Dinas Pendapatan Daerah	194/SPT/ITPROV/X/2009	19 Okt 2009	26 Okt – 7 Nop 2009	LAP.17/REG-PKPT/ITPROV/XI/2009	20 Nop 2009	Tepat waktu
15	Dinas Kelautan dan Perikanan	195/SPT/ITPROV/X/2009	19 Okt 2009	26 Okt – 7 Nop 2009	LAP.18/REG-PKPT/ITPROV/XI/2009	20 Nop 2009	Tepat waktu
<b>Jumlah laporan</b>						<b>15</b>	
<b>Jumlah laporan yang tepat waktu</b>						<b>15</b>	<b>100%</b>
<b>Jumlah laporan yang terlambat</b>						<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Tahun 2010</b>							
1	Sekretariat DPRD	12/SPT/ITPROV/II/2010	2 Feb 2010	3 – 19 Feb 2010	LAP.01/REG-PKPT/ITPROV/III/2010	10 Mar 2010	Tepat waktu
2	Dinas	15/SPT/IT	2 Feb	3 – 19 Feb	LAP.02/REG-	10 Mar	Tepat waktu

No	Obyek Pemeriksaan	Surat Perintah Tugas		Waktu Pemeriksaan	Laporan Hasil Pemeriksaan		Keterangan
		Nomor	Tanggal		Nomor	Tanggal	
	Perhubungan	PROV/II/2010	2010	2010	PKPT/ITPROV/III/2010	2010	
3	Dinas Komunikasi dan Informatika	13/SPT/IT PROV/II/2010	2 Feb 2010	3 – 19 Feb 2010	LAP.03/REG-PKPT/ITPROV/III/2010	10 Mar 2010	Tepat waktu
4	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	14/SPT/IT PROV/II/2010	2 Feb 2010	3 – 19 Feb 2010	LAP.04/REG-PKPT/ITPROV/III/2010	10 Mar 2010	Tepat waktu
5	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah	30/SPT/IT PROV/III/2010	11 Mar 2010	22 Mar – 7 April 2010	LAP.11/REG-PKPT/ITPROV/VII/2010	21 Juli 2010	Terlambat 3 bulan
6	Dinas Pekerjaan Umum	31/SPT/IT PROV/III/2010	11 Mar 2010	22 Mar – 7 April 2010	LAP.10/REG-PKPT/ITPROV/VII/2010	19 Juli 2010	Terlambat 3 bulan
7	Dinas Pertanian, Kehutanan dan Peternakan	32/SPT/IT PROV/III/2010	11 Mar 2010	22 Mar – 7 April 2010	LAP.06/REG-PKPT/ITPROV/IV/2010	23 April 2010	Tepat waktu
8	Badan Penanaman Modal dan Promosi Daerah	33/SPT/IT PROV/III/2010	11 Mar 2010	22 Mar – 7 April 2010	LAP.07/REG-PKPT/ITPROV/VI/2010	09 Juni 2010	Terlambat 2 bulan
9	Badan Lingkungan Hidup	89/SPT/IT PROV/V/2010	19 Mei 2010	24 Mei – 11 Juni 2010	LAP.12/REG-PKPT/ITPROV/VII/2010	22 Juli 2010	Tepat waktu
10	Dinas Sosial	91/SPT/IT PROV/V/2010	19 Mei 2010	24 Mei – 11 Juni 2010	LAP.08/REG-PKPT/ITPROV/VII/2010	12 Juli 2010	Tepat waktu
<b>Jumlah laporan</b>						<b>10</b>	
<b>Jumlah laporan yang tepat waktu</b>						<b>7</b>	<b>70%</b>
<b>Jumlah laporan yang terlambat</b>						<b>3</b>	<b>30%</b>
<b>Tahun 2011</b>							
1	Dinas Kesehatan	75/SPT/IT PROV/IV/2011	6 April 2011	11 – 27 April 2011	LAP.04/REG-PKPT/ITPROV/VI/2011	8 Juni 2011	Terlambat 1 bulan
2	Satuan Polisi Pamong Praja	76/SPT/IT PROV/IV/2011	6 April 2011	11 – 27 April 2011	LAP.03/REG-PKPT/ITPROV/VI/2011	8 Juni 2011	Terlambat 1 bulan
3	Badan Kesbangpolinmas	77/SPT/IT PROV/IV/2011	6 April 2011	11 – 27 April 2011	LAP.02/REG-PKPT/ITPROV/VI/2011	8 Juni 2011	Terlambat 1 bulan
4	RSUD Prov. Kepri	78/SPT/IT PROV/IV/2011	6 April 2011	11 – 27 April 2011	LAP.01/REG-PKPT/ITPROV/V/2011	9 Mei 2011	Tepat waktu
5	Dinas Komunikasi dan Informatika	178/SPT/ITPROV/VII/2011	15 Juli 2011	18 Juli – 2 Agustus 2011	LAP.07/REG-PKPT/ITPROV/VIII/2011	16 Agustus 2011	Tepat waktu
6	Dinas Perhubungan	178/SPT/ITPROV/VII/2011	15 Juli 2011	18 Juli – 2 Agustus 2011	LAP.06/REG-PKPT/ITPROV/VIII/2011	11 Agustus 2011	Tepat waktu
7	Dinas Pendidikan	180/SPT/ITPROV/VII/2011	15 Juli 2011	26 Juli – 10 Agustus 2011	LAP.09/REG-PKPT/ITPROV/VIII/2011	29 Agustus 2011	Tepat waktu
8	Dinas Pemuda dan Olahraga	182/SPT/ITPROV/VII/2011	15 Juli 2011	26 Juli – 10 Agustus 2011	LAP.08/REG-PKPT/ITPROV/VIII/2011	18 Agustus 2011	Tepat waktu
9	Badan Penanaman Modal dan Promosi Daerah	256/SPT/ITPROV/VII/2011	17 Oktober 2011	20 Okt – 2 Nop 2011	LAP.10/REG-PKPT/ITPROV/IX/2011	8 Desember 2011	Tepat waktu
10	Badan Lingkungan Hidup	258/SPT/ITPROV/VII/2011	17 Oktober 2011	20 Okt – 2 Nop 2011	LAP.11/REG-PKPT/ITPROV/VIII/2011	8 Desember 2011	Tepat waktu
11	Sekretariat DPRD	307/SPT/ITPROV/XI/2011	21 Nov 2011	23 Nov – 8 Des 2011	LAP.12/REG-PKPT/ITPROV/VIII/2011	14 Desember 2011	Tepat waktu
<b>Jumlah laporan</b>						<b>11</b>	

No	Obyek Pemeriksaan	Surat Perintah Tugas		Waktu Pemeriksaan	Laporan Hasil Pemeriksaan		Keterangan
		Nomor	Tanggal		Nomor	Tanggal	
Jumlah laporan tepat waktu					8	72,72	
Jumlah laporan yang terlambat					3	27,27	

Sumber: Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi Sekretariat Inspektorat Prov. Kepri, 2012

Berdasarkan tabel 1.2, menggambarkan kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau yang kurang optimal. Hal ini menunjukkan masih terdapat laporan hasil pemeriksaan yang terlambat penyelesaiannya. Seperti pada tahun 2008, jumlah laporan yang terbit sebanyak 9 laporan, jumlah laporan yang tepat waktu sebanyak 1 laporan atau 11,11% dan jumlah laporan yang terlambat sebanyak 8 laporan atau 88,89%.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukan kinerja Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau baik secara kinerja organisasi maupun kinerja individu masih belum optimal. Hal ini disebabkan keterbatasan sumber daya manusianya baik dari segi kuantitatif maupun kualitas, sarana prasarana kantor yang kurang memadai, keterbatasan waktu yang dikarenakan padatnya kegiatan dan faktor-faktor lain seperti perubahan struktur organisasi, pembagian tugas yang tidak secara menyeluruh dan arahan dari pimpinan yang kurang jelas.

Berbagai upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien yakni salah satunya memberikan tunjangan prestasi kerja dan tunjangan beban kerja yang diterima pegawainya (baik auditor maupun pegawai struktural) tiap bulan disamping gaji pokok. Adapun rincian besaran tunjangan yang diterima pegawainya tiap bulan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Besaran Tunjangan Prestasi Kerja dan Tunjangan Beban Kerja**  
**yang Diterima oleh Pegawai Tiap Bulan Berdasarkan Eselonisasi**  
**Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau**

No	Eselonisasi	Tunjangan Prestasi Kerja (Rp)	Tunjangan Beban Kerja (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Eselon II	8.000.000,00	8.000.000,00	<b>16.000.000,00</b>
2	Eselon III	5.500.000,00	5.000.000,00	<b>10.500.000,00</b>
3	Eselon IV	3.500.000,00	3.500.000,00	<b>7.000.000,00</b>
4	Staf Gol. III	2.500.000,00	1.500.000,00	<b>4.000.000,00</b>
5	Staf Gol. II	1.500.000,00	1.000.000,00	<b>2.500.000,00</b>

Sumber: Sub Bagian Keuangan Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau, 2012

Dalam rangka pemberdayaan pegawai, pimpinan telah membagi tugas tiap unit kerjanya sesuai dengan wilayah kerjanya masing-masing berdasarkan Keputusan Inspektur Provinsi Kepulauan Riau Nomor 09.1/SK/Itprov-Kepri/1/2012 tentang Pembagian Wilayah dan Obyek Pengawasan Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau dan meningkatkan kemampuan kerja pegawai melalui kegiatan pelatihan kantor sendiri (*In House Training*), kegiatan bimbingan teknis kemampuan audit, kegiatan pendidikan dan pelatihan sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor (JFA).

Semua upaya tersebut seperti pemberian kompensasi dan melakukan pemberdayaan terhadap pegawainya, apakah semua upaya tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau ke arah yang lebih baik. Atas dasar tersebut penulis mengambil judul dalam penelitian ini adalah *“Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau.”*

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam bentuk beberapa pertanyaan penelitian:

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau?
2. Sebesar besar pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan pemberdayaan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau.
2. Menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi dan pemberdayaan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat praktis, untuk memberikan masukan pada pimpinan Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau dalam hal pemberian kompensasi dan melakukan pemberdayaan secara optimal dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau.
2. Manfaat akademisi, sebagai bahan rujukan dan pengembangan konsep tentang kompensasi, pemberdayaan dan kinerja pegawai yang akan digunakan oleh calon peneliti untuk melakukan penelitian yang berkonsentrasi pada kajian masalah-masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan pengaruh kompensasi dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau.

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja

Berbagai macam definisi kinerja yang diungkapkan para ahli diantaranya Rue dan Byars (1980:376) bahwa pengertian kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau *“the degree of accomplishment”* atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Osborne dalam Quade (1990:1) berpendapat bahwa kinerja sebagai tingkat pencapaian misi organisasi. Dapat dikatakan bahwa misi organisasi merupakan langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi (visi). Semakin banyak misi yang dilakukan, maka semakin bagus kinerja dari organisasi yang bersangkutan. Begitu juga sebaliknya, kinerja organisasi dikatakan buruk apabila hanya sedikit misi yang dilakukan oleh organisasi tersebut.

Berdasarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang dalam pelaksanaannya ditindaklanjuti dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Berdasarkan ketiga definisi diatas mengandung arti bahwa melalui kinerja, tingkat pencapaian organisasi dapat diketahui. Pencapaian atas tujuan-tujuan organisasi yang sesuai dengan visi dan misinya kemudian dijadikan tolak ukur untuk menilai baik/buruknya kinerja organisasi.

Menurut Kusriyanto (1986:77) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja atau pegawai negeri sipil dalam bidang pekerjaannya, menurut kiteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Dengan kata lain Kusriyanto mengemukakan kinerja dapat dinilai kriteria-kriteria tertentu yang digunakan sebagai tolok ukur dalam mengukur keberhasilan atau kesuksesan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dimana pekerjaan tersebut kemudian akan dievaluasi oleh pimpinan.

Hal ini menunjukkan informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah berjalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Hal ini sesuai diungkapkan oleh Sedarmayanti (2000) menyatakan bahwa

Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan atau merupakan perpaduan hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Selanjutnya menurut Handoko (2001) menyatakan bahwa

Kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dimana dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dari pernyataan diatas bahwa informasi tentang kinerja sangat penting untuk dilakukan penilaian tentang tingkat keberhasilan dan kesuksesan seseorang maupun kelompok/organisasi sesuai dengan tanggung jawab atau pekerjaan dan hasil penilaian tersebut dijadikan umpan balik kepada karyawan/organisasi untuk melakukan perbaikan/penyempurnaan. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasi yang memadai sehingga sulit untuk dilakukan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan perbaikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan perbaikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler, 2000).

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler (2000) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.

- c. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, pengawasan melekat (waskat), regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Selanjutnya menurut Dharma (2005) menyatakan bahwa:

Penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis tentang atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/sasaran yang telah disepakati bersama.

Hani Handoko (2003) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

- a. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- b. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja digunakan untuk menilai hasil kerja karyawan dengan membandingkan

standar kinerja yang telah ditetapkan sebagai evaluasi atau *feedback* untuk melakukan perbaikan-perbaikan di masa yang akan datang. Penilaian kinerja, tentunya harus tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain: menurut Sutermeister (1999) terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Menurut Gie (1999:17) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah 1) Motivasi kerja; 2) Kemampuan kerja; 3) Perlengkapan dan fasilitas; 4) Lingkungan eksternal; 5) Leadership; 6) Misi strategi; 7) Budaya perusahaan; 8) Kinerja individu dan organisasi; 9) Praktik manajemen; 10) Struktur; dan 11) Iklim kerja. Sedangkan menurut Wexley dan Yuki (2000:97) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja dan motivasi kerja.

Menurut Simamora (1995:500) menyatakan kinerja sangat ditentukan oleh 3 (tiga) faktor yakni:

a. Faktor individual yang terdiri dari:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Latar belakang
- 3) Demografi

b. Faktor psikologis yang terdiri dari:

- 1) Persepsi
- 2) *Attitude*

- 3) *Personality*
- 4) Pembelajaran
- 5) Motivasi

c. Faktor Organisasi yang meliputi:

- 1) Sumberdaya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) *Job design*

Berdasarkan beberapa ahli yang mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas bahwa terdapat dua dimensi yang lebih dominan yang mempengaruhi kinerja yakni kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Kedua faktor ini sebagaimana diungkapkan oleh Robbins (1996:218) bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Begitu juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja.

Kemampuan pegawai disini dimaksud seperti tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman. Menurut Thoha (1994:154) kemampuan adalah

suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman.

Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, karena motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Keterkaitan dengan motivasi kerja ada tiga variabel yang mempengaruhi motivasi yakni motif, pengharapan dan insentif. Menurut Mc.Clelland (dalam Hasibuan, 2007:162) mengemukakan teorinya yaitu *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- a. kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat;
- b. harapan keberhasilannya, dan
- c. nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dinilai tingkat keberhasilannya berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan sebagai evaluasi atau *feedback* untuk perbaikan/penyempurnaan di masa yang akan datang. Tingkat keberhasilan seseorang tergantung pada kemampuan individu itu sendiri dan kemauan yang kuat atau motivasi yang tinggi untuk menuju keberhasilan. Atas dasar tersebut

didalam penelitian ini, peneliti mengambil konsep Robbin (1996) dalam pengukuran kinerja melalui dua indikator yakni:

- a. Kemampuan pegawai yang diukur melalui tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman.
- b. Motivasi kerja yang diukur melalui motif, pengharapan dan insentif.

## 2. Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap lembaga/organisasi yang mempekerjakannya. Salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan/organisasi atas kerja keras dan loyalitas yang dilakukan oleh karyawannya adalah kompensasi. Menurut Milkovich dan Newman (2002) mengatakan bahwa kompensasi berkenaan dengan segala bentuk balas jasa financial dan Pelayanan yang *tangible* (nyata), serta keuntungan yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.

Berikut ini beberapa definisi kompensasi dari beberapa ahli yang terangkup dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia karangan Malayu S.P. Hasibuan (2007:118) adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- b. Menurut William B. Werther dan Keith Davis, *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or*

*periodic salaries, the personnel department usually design and administers employee compensation.* (kompensasi adalah apa yang seorang pekerja diterima sebagai balasan dari pekerja yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia).

- c. Menurut Andrew F. Sikula, *A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense.* (kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen).

Menurut Tulus (1996) mendefinisikan kompensasi atau balas jasa sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi juga sebagai suatu cara yang dilakukan oleh manajer dalam meningkatkan produktifitas kerja atau kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi/perusahaan tercapai sebagaimana diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2000) yakni salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Berdasarkan beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan jasa yang diterima oleh karyawan baik berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan atas pekerjaan atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan/pegawai untuk kesuksesan/keuntungan perusahaan/organisasi. Melalui pemberian kompensasi yang merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai

pertukaran dalam melakukan tugas organisasian dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial,

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- 1) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok ( gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Dessler (1997), membagi kompensasi pegawai dalam tiga komponen, yaitu:

- a. Pembayaran secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, dan bonus.

- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan atas dana organisasi.
- c. Ganjaran nonfinansial (*nonfinancial reward*) seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasi yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Menurut Ivancevich (1992) didalam Iswanto (2005), kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seorang karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung atau biasa disebut tunjangan, terdiri dari semua penghargaan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung, seperti tunjangan, cuti, tunjangan hari besar/hari raya, dan berbagai macam asuransi. Menurut Mondy dan Noe (1996:374) yang dikutip oleh Panggabean (2002:76) mengemukakan bahwa:

- a. Kompensasi langsung terdiri atas:
  - 1) Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
  - 2) Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada

dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

- 3) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

### 3. Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*)

*Fringe benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

Michael dan Harold (1993) membagi kompensasi dalam tiga bentuk yaitu :

- a. Bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.
- b. Kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli

dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.

- c. Kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa “kekuasaan” yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (*otonomi*), partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training pengembangan kepribadian.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua yakni 1) kompensasi yang dibayar secara langsung yakni berupa gaji, upah, insentif; 2) kompensasi yang dibayar secara tidak langsung yakni berupa asuransi, tunjangan, tunjangan hari raya, dana pensiun. Sedangkan kompensasi non finansial yakni berupa fasilitas kantor, penghargaan, promosi dan lain-lain.

Atas dasar ini dalam penelitian ini peneliti mengambil konsep dari Dessler (1997) yang membagi kompensasi menjadi 3 (tiga) dimensi yakni:

- a. Kompensasi finansial yang dibayar secara langsung berupa gaji/honorarium.
- b. Kompensasi finansial yang dibayar secara tidak langsung berupa tunjangan.
- c. Kompensasi non finansial yakni kompensasi yang diterima karyawan yakni

berupa fasilitas perkantoran, penghargaan atas prestasi (promosi), dan training pengembangan kepribadian (pendidikan dan pelatihan).

Dengan mengetahui motif orang mau bekerja dan aneka ragam kebutuhan yang ingin dicapai dari hasil kerja maka dapat diketahui tujuan pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan (2007:121) ada 8 (delapan) tujuan pemberian kompensasi antara lain:

- a. *Ikatan Kerja Sama*, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan;
- b. *Kepuasan Kerja*, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya;
- c. *Pengadaan Efektif*, jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah;
- d. *Motivasi*, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya,
- e. *Stabilitas Karyawan*, dengan pemberian kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil;
- f. *Disiplin*, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik;
- g. *Pengaruh Serikat Buruh*, dengan pemberian kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya;
- h. *Pengaruh Pemerintah*, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Pemberian kompensasi juga merupakan salah satu teknik manajer untuk memelihara produktifitas kerja atau kinerja karyawan. Oleh karena itu kompensasi yang diberikan haruslah efektif, layak, tidak berlebih-lebihan dan mampu terciptanya saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Menurut Patton (dalam Invacevich, 1992) didalam Iswanto (2005), ada tujuh kriteria bagi keefektifan kompensasi, yaitu kompensasi harus a) *Cukup*, kompensasi harus memenuhi persyaratan minimum menurut pemerintah, serikat pekerja, dan

manajer; b) *Layak*, setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha, kemampuan, dan keahlian mereka; c) *Seimbang*, upah, tunjangan dan penghargaan lain harus memberikan suatu paket penghargaan total yang masuk akal; d) *Efektif berdasarkan pertimbangan biaya*, upah tidak boleh berlebihan, sesuai dengan kesanggupan organisasi membayarnya; e) *Aman*, upah harus cukup aman untuk membantu karyawan merasa aman dalam memuaskan kebutuhan dasarnya; f) *Menyediakan insentif*, upah harus dapat memotivasi kerja yang efektif dan produktif; g) *Akseptabel*, Karyawan harus mengetahui sistem pengupahan dan merasa sistem tersebut masuk akal baik bagi perusahaan maupun bagi dirinya sendiri.

Melihat dari beberapa uraian diatas menyatakan bahwa begitu pentingnya kompensasi yang berfungsi sebagai motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, hal ini menurut Bernanrdin dan Russel (1998) didalam Iswanto (2005), kompensasi dipandang sebagai (1) suatu sistem penghargaan yang memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugasnya; (2) suatu cara berkomunikasi penting digunakan organisasi untuk menyampaikan dan menguatkan nilai, budaya, dan perilaku yang diinginkan; dan (3) suatu mekanisme penting yang memungkinkan organisasi untuk mencapai sasaran bisnis mereka.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas. Kompensasi yang layak, efektif dan tidak berlebih-lebihan sesuai

keinginan/kebutuhan karyawan mampu memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

### 3. Pemberdayaan

Kinerja organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasinya, maka kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satunya melalui pemberdayaan terhadap karyawannya.

Menurut Smith (2000: 1) didalam Wibowo (2011: 404), memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Dengan demikian, arti dari pemberdayaan adalah memberi kesempatan pada karyawan untuk terlibat secara langsung dalam memberikan gagasan dan kreatifitasnya dan mewujudkan gagasan tersebut menjadi realitas.

Konsep pemberdayaan pada intinya dibagi dua dimensi yakni: (Debora, 2004: 62)

- a. Pemberdayaan dalam konstruk relasional yang artinya lebih ditekankan pada "*to empower*" (memberdayakan).
- b. Pemberdayaan dalam konstruk motivasional yang artinya lebih ditekankan pada "*to enable*" (memungkinkan, membuat bisa, memampukan).

Berikut ini beberapa pengertian pemberdayaan menurut para ahli yang terangkup dalam buku Manajemen Kinerja karangan Prof. Dr. Wibowo, SE, M.Phil (2011:414) adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Robbins (2003: 19), pemberdayaan adalah sebagai menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan.
- b. Menurut Greenberg & Baron (2003: 448), pengertian pemberdayaan adalah suatu proses di mana pekerja diberi peningkatan sejumlah otonomi dan keleluasaan dalam hubungannya dengan pekerjaan mereka.
- c. Menurut Newstrom & Davis (1997: 227), pengertian pemberdayaan merupakan suatu proses yang memberikan otonomi yang lebih besar kepada pekerja melalui saling menukar informasi yang relevan dan ketentuan tentang pengawasan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.
- d. Menurut Cook & Macaulay (1997: 2), pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan energinya untuk meraih tujuan organisasi. Seorang karyawan memiliki wewenang dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu yang dipandang perlu, jauh melebihi tugasnya sehari-hari.

Sedangkan menurut Noe *et.al* (1999) didalam Milwadani (1999), Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Menurut Khan (1997) pengertian pemberdayaan adalah hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan karyawan dan manajemen, sedangkan menurut Byars dan Rue (1980), *empowerment* adalah bentuk desentralisasi yang melibatkan pada bawahan dalam membuat keputusan.

Dari definisi di atas dapat diambil hal penting dari pengertian pemberdayaan, yaitu:

- a. Pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan.
- b. Menciptakan kondisi saling percaya antar manajemen dan karyawan.
- c. Adanya *employee involvement* yaitu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Pemberdayaan merupakan pemberian wewenang (otonom) kepada karyawan untuk berinisiatif menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan dan energi yang dimilikinya untuk meraih tujuan organisasi. Dalam hal ini berarti dengan pemberdayaan dapat menimbulkan karyawan memiliki semangat untuk mencapai hasil yang diharapkan (*self efficacy*) atas kepercayaan dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Conger dan Kanungo (1998) yang dikutip oleh Ratnawati (2004: 58) mengatakan:

Pemberdayaan dimaksudkan sebagai pengembangan pengharapan yang disertai usaha yang berasal dari dalam diri pekerja sebagai semangat untuk mencapai hasil yang diharapkan (*self efficacy*).

Sedangkan menurut Wibowo (2011: 415) menyatakan:

Pemberdayaan membantu menghilangkan kondisi yang menyebabkan ketidakberdayaan sambil meningkatkan perasaan *self-efficacy* pekerja. *Self-efficacy* adalah suatu perasaan bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan apa saja yang diberikan kepadanya.

Seiring dengan perkembangan zaman dalam dunia organisasi, konsep pemberdayaan sangat diperlukan agar organisasi tetap eksis dan produktif. Hal ini menurut Jane Smith (2005: 5) didalam Wibowo (2011: 417) memandang ada dua hal yang menyebabkan perlunya pemberdayaan. *Pertama* adalah karena *lingkungan eksternal* telah berubah sehingga mengalihkan cara bekerja dengan orang di dalam organisasi bisnis. Organisasi bisnis di abad ke-21 bekerja dalam

duani yang penuh ketidakpastian, kompleksitas dan perubahan yang tidak dapat diduga. *Kedua* adalah karena *orangnya sendiri* berubah. Sejak lama manajer memandang orang sebagai sumber daya yang paling berharga. Akhirnya, keamanan dan sukses ke depan suatu organisasi lebih tergantung pada bakat dan kecerdasan orangnya daripada pada faktor tanah, bangunan, pabrik, dan mesin. Pekerjaan benar-benar menjadi *intellectual capital* organisasi.

Sedangkan menurut Wobowo (2011: 418) perlunya pemberdayaan karena disebabkan oleh empat faktor adalah sebagai berikut:

- a. *Semakin intensifnya kompetisi* sehingga organisasi perlu memberdayakan orang untuk melawan tantangan kompetisi.
- b. *Inovasi teknologi begitu cepat* sehingga organisasi perlu memberdayakan orang lain untuk menggunakan sebaik mungkin teknologi maju.
- c. *Permintaan yang tetap atas kualitas yang tinggi dan nilai yang lebih baik* menyebabkan organisasi perlu memberdayakan orang untuk menemukan cara inovatif guna memperbaiki produk dan jasa.
- d. *Tumbuhnya masalah ekologi* menuntut organisasi perlu memberdayakan orang untuk melaksanakan kebijakan ekologi.

Berdasarkan pernyataan diatas, seiring dengan perubahan zaman yang begitu cepat baik dari segi teknologi maupun segi tingginya daya saing, maka pemberdayaan sangat penting. Hal ini mengingat faktor eksternal sangat mempengaruhi kehidupan organisasi dan disamping itu juga faktor sumber daya manusi sangat penting sehingga setiap karyawan memiliki keinginan untuk berubah dan berkembang.

Kesuksesan pemberdayaan tergantung hubungan baik antara atasan dengan bawahannya. Hubungan baik akan dapat memberdayakan orang karena mendorong komunikasi reguler dan terbuka. Sebaliknya, hubungan buruk akan menghalangi pemberdayaan karena mencegah orang lain mendapat informasi tentang pembangunan dan kemajuan, menumbuhkan permusuhan dan

ketidakpercayaan di antara individu. Ada 4 (empat) cara seorang manajer/atasan, menurut Wibowo (2011: 423), agar hubungan tetap terjalin dengan baik dalam proses pemberdayaan, yakni:

- a. Memberikan apresiasi atas apa yang dicapai anggota tim.
- b. Bersikap jujur dan terbuka kepada bawahan.
- c. Bersedia mengambil sikap positif dalam semua tindakannya.
- d. Mampu memberikan dorongan kepada orang lain.

Selanjutnya menurut Wibowo (2011: 425), hubungan kerja yang efektif akan terjadi apabila atasan memperlakukan bawahan seperti yang mereka harapkan diperoleh dari bawahan, dengan cara berikut ini:

- a. Menghormati bawahan, maksudnya adalah menghargai seperti apa adanya atas kualitas unik yang menunjukkan individualitas.
- b. Menunjukkan empati, maksudnya adalah dengan membiarkan orang tahu bahwa pemimpin dapat melihat sudut pandang mereka artinya menunjukkan sikap bahwa mampu mendudukan dirinya pada posisi bawahannya.
- c. Bersikap tulus, maksudnya adalah dengan menjadi diri sendiri dan jujur tentang pendapat dan perasaannya sendiri.

Menurut Teori Kanter didalam Debora (2004: 62) menyatakan bahwa:

“bekerja dalam kondisi terberdayakan memiliki suatu dampak yang positif bagi para karyawan, yaitu meningkatnya perasaan keyakinan diri dan kepuasan kerja, motivasi yang lebih tinggi dan keletihan fisik/mental yang rendah.”

Hal ini menunjukkan situasi kerja dalam pemberdayaan secara struktural akan lebih besar kemungkinannya untuk memiliki praktek manajemen yang bisa meningkatkan perasaan pegawai tentang kepercayaan pada organisasi dan kepuasan kerja.

Ada enam unsur kerangka dasar pemberdayaan, menurut Cook dan Macaulay (1997) yaitu *authority* (wewenang), *confidence dan competence* (rasa percaya diri dan kemampuan), *trust* (keyakinan/kepercayaan), *opportunities* (kesempatan), *responsibility* (tanggung jawab), *support* (dukungan) dan keenam unsur ini secara akronim disingkat ACTORS. Sedangkan model pemberdayaan yang dikembangkan oleh Khan (1997) adalah sebagai berikut:

a. Keinginan (*Desire*)

Syarat pertama dalam model empowerment adalah adanya keinginan dari pihak manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja dalam mengidentifikasi masalah. Yang termasuk hal ini antara lain :

- Pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang.
- Memperkecil *directive personality* dan memperluas keterlibatan pekerja.
- Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi kerja.
- Menggambarkan keahlian team dan melatih karyawan untuk menguasai sendiri (*self control*).

b. Keyakinan/Kepercayaan (*Trust*)

Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antar manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya antara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut. Hal – hal yang termasuk dalam trust antara lain yaitu :

- Memberi kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan.
- Menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi karyawan dalam menyelesaikan kerja.
- Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja.
- Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih oleh karyawan.
- Menyediakan akses informasi yang cukup.

c. Rasa Percaya Diri (*Confident*)

Langkah selanjutnya setelah adanya saling percaya adalah menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal – hal yang termasuk tindakan yang dapat menimbulkan *confident* antara lain :

- Mendelegasikan tugas yang penting terhadap karyawan.
- Menggali ide dan saran dari karyawan.
- Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen.
- Menyediakan jadwal *job instruction* dan mendorong penyelesaian yang baik.

d. Kredibilitas (*Credibility*)

Langkah keempat menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki *performance* yang tinggi. Hal yang termasuk *credibility* antara lain :

- Memandang karyawan sebagai partner strategis

- Peningkatan target di semua bagian pekerjaan
- Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi
- Membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas

e. Tanggungjawab (*Accountability*)

Tahap dalam proses pemberdayaan selanjutnya adalah pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan, tahap ini sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan. Hal yang termasuk *accountability* antara lain :

- Menggunakan jalur training dalam mengevaluasi kinerja karyawan
- Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas
- Melibatkan karyawan dalam penentuan standar dan ukuran
- Memberikan saran dan bantuan kepada karyawan dalam menyelesaikan beban kerjanya menyediakan periode dan waktu pemberian feedback.

f. Komunikasi (*Communication*)

Langkah terakhir adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antar karyawan dan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pekerja. Hal yang termasuk dalam *communication* antara lain :

- Menetapkan kebijakan open door communication

- Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendistribusikan permasalahan secara terbuka
- Menciptakan kesempatan untuk cross – training

Model di atas menggambarkan bahwa sebuah pemberdayaan merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara bertahap dalam organisasi agar dapat dicapai secara optimal dan membangun kesadaran dari anggota organisasi akan pentingnya proses pemberdayaan. Dengan adanya kepercayaan, pemberian wewenang dan tanggung jawab akan menimbulkan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Atas dasar itu peneliti mengambil model Khan (1997) sebagai dasar konsep pemberdayaan dalam penelitian ini dimana dari keenam unsur yang dipaparkan oleh Khan, peneliti hanya membatasi hanya tiga unsur dikarenakan ketiga unsur tersebut perlu adanya komitmen dari pimpinan dalam melakukan pemberdayaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Adapun ketiga unsur tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kepercayaan dengan indikator pemberian dukungan dan pemberian motivasi.
- b. Kewenangan dengan indikator pemberian wewenang/kekuasaan dan pemberian arahan/petunjuk.
- c. Tanggungjawab dengan indikator adanya evaluasi dari pimpinan.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Berikut ini peneliti memaparkan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Daftar Penelitian Terdahulu yang Relevan dengan Penelitian yang**  
**Dilakukan Peneliti Saat Ini**

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Widyatmini & Hakim (2008)	Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok	Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Kompetensi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y)	Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai mendapatkan pengaruh yang positif antara Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Pegawai dan mempunyai hubungan yang lemah serta signifikan secara statistik. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok.
2	Dito (2010)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kompensasi (X1), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (X2)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dan Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil tersebut variabel motivasi mampu menjadi variabel intervening oleh karena itu <i>standardized coefficients</i> untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja.
3	Debora (2006)	Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Psikologis Terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta	Pemberdayaan Kerja (X1), Psikologis (X2), Kepercayaan Organisasional (Y1) dan Kepuasan Kerja (Y2)	Keterkaitan hasil penelitian hubungan antara pemberdayaan kerja dengan kepuasan kerja mendapatkan pengaruh positif dan signifikan secara statistik. Artinya secara empiris penelitian ini telah membuktikan bahwa pemberdayaan kerja adalah faktor kepuasan kerja dan membuktikan adanya peran mediasi dari pemberdayaan psikologis.
4	Kusuma (2007)	Pengaruh Pemberdayaan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Tenaga Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan	variabel bebas yaitu pemberdayaan (X ) dan kepemimpinan (X ), variabel interfening yaitu kepuasan kerja (Z) dan variabel terikat yaitu kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelima hipotesis alternatif yang diajukan adalah diterima. Hasil pengaruh langsung diperoleh $\beta = 0,679$ untuk pemberdayaan terhadap kepuasan kerja, $\beta = 0,301$ untuk kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, dan untuk kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki $\beta = 0,975$ . Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung dihasilkan sebesar 0,662 yaitu

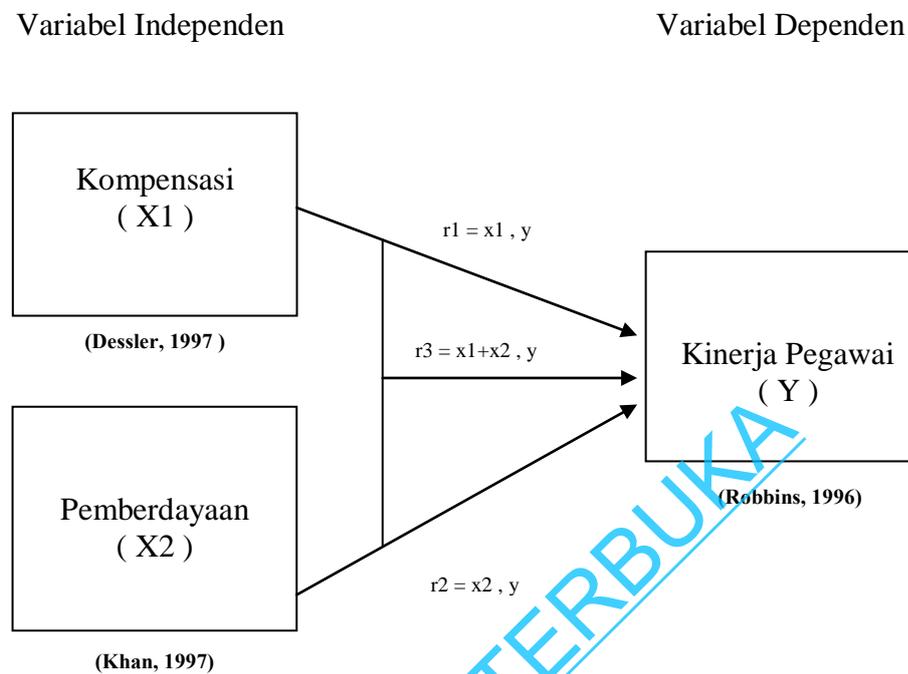
No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
			(Y)	hasil dari pengaruh tidak langsung pemberdayaan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan 0,293 untuk pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
5	Supriyadi (2005)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi, Pemberdayaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bina Guna Kimia)	Kepuasan Kompensasi (X1), Pemberdayaan (X2), Budaya Organisasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kompensasi, pemberdayaan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Guna Kimia. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kompensasi, pemberdayaan dan budaya organisasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Guna Kimia. Sedangkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Guna Kimia.

Berdasarkan dengan hasil penelitian terdahulu yang dipaparkan pada tabel 2.1 terdapat letak persamaan yakni secara parsial (individu), sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dan pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan letak perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan saat ini yakni belum melakukan penelitian pengaruh kompensasi dan pemberdayaan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari uraian latar belakang, tinjauan pustaka dengan teori-teori terhadap penelitian ini, maka sebagai kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



#### D. Definsi Operasional dan Indikator

Dalam penelitian ini, variabel dependen (Y) yang digunakan adalah kinerja pegawai sedangkan variabel independennya terdiri dari kompensasi (X1) dan pemberdayaan (X2).

Agar data diteliti secara empiris maka konsep tersebut harus dioperasionalisasikan dengan cara mengubahnya menjadi variabel atau sesuatu yang mempunyai nilai. Definsi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Dalam penelitian ini variabel penelitian terdiri dari dua variabel dependen dan satu variabel independen, sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah skor penelitian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrumen penelitian yang mengukur kompensasi melalui 3 (tiga) indikator:
  - a. Kompensasi finansial yang dibayar secara langsung indikator berupa gaji/honorarium.
  - b. Kompensasi finansial yang dibayar secara tidak langsung berupa tunjangan.
  - c. Kompensasi non finansial yakni kompensasi yang diterima karyawan yang berupa non finansial seperti fasilitas perkantoran, penghargaan atas prestasi (promosi), dan training pengembangan kepribadian (pendidikan dan pelatihan).
2. Pemberdayaan adalah skor penelitian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrumen penelitian yang mengukur pemberdayaan melalui 3 (tiga) indikator:
  - a. Kepercayaan berupa pemberian dukungan, pemberian motivasi.
  - b. Kewenangan berupa pemberian wewenang/kekuasaan, pemberian arahan/petunjuk.
  - c. Tanggung jawab berupa evaluasi
3. Kinerja pegawai adalah skor penelitian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrumen penelitian yang mengukur kinerja pegawai melalui 2 (dua) indikator:
  - a. Kemampuan pegawai berupa tingkat pendidikan (kompetensi), pengetahuan dan pengalaman.
  - b. Motivasi kerja berupa motif, pengharapan dan insentif.

## **E. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesa**

### **1. Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompensasi juga sebagai suatu cara yang dilakukan oleh manajer dalam meningkatkan produktifitas kerja atau kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi/perusahaan tercapai sebagaimana diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2000) yakni salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Dari berbagai pendapat ahli bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan karyawannya sebagai bentuk motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antar variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah

H1 : kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2. Hubungan Antara Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai**

Didalam Debora (2006:62) bahwa menurut Conger dan Kanungo (1988), Kanter (1989) dalam Laschinger *et al* (2000), Spreitzer (1995), Pemberdayaan adalah merupakan suatu teknik manajemen yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Kanter, bekerja dalam kondisi terberdayakan memiliki suatu dampak yang positif bagi para karyawan, yaitu meningkatnya perasaan keyakinan diri dan kepuasan kerja, motivasi yang lebih tinggi, dan kelelahan fisik/mental yang rendah.

Jadi berdasarkan pernyataan diatas cukup jelas bahwa pemberdayaan memiliki hubungan yang erat dan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga hubungan antar variabel pemberdayaan dengan kinerja pegawai adalah

H2 : pemberdayaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Hubungan Antara Kompensasi dan Pemberdayaan Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Mathis dan Jackson (2000) yakni salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Dan menurut Kartasmita (1996), pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya dengan mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya.

Berdasarkan kedua pendapat diatas bahwa kompensasi dan pemberdayaan sama-sama memberikan motivasi atau dorongan karyawan untuk bekerja dengan baik atau berkinerja dengan baik. Pemberian kompensasi yang layak dan pemberdayaan yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu kompensasi dan pemberdayaan secara bersama-sama memiliki hubungan yang erat dalam meningkatkan kinerja. Jadi hubungan variabel kompensasi dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai adalah

H1+H2 : kompensasi dan pemberdayaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Menurut Singarimbun (1996:44) penelitian digolongkan menjadi tiga tipe yaitu: 1) Penelitian Penjajakan (eksploratif) yaitu penelitian yang bertujuan menemukan sebab terjadinya sesuatu, bersifat terbuka masih mencari-cari dan belum mempunyai hipotesa; 2) Penelitian Penjelasan (eksplanator) yaitu suatu penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis; 3) Penelitian Deskriptif adalah penelitian untuk menggambarkan secara rinci terhadap suatu fenomena.

Kaitannya dengan desain penelitian maka penelitian ini menjelaskan dan menganalisis tingkat keterpengaruhannya variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Untuk itulah, maka penelitian ini menggunakan metode eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif, yakni: menjelaskan dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau.

#### B. Populasi, Sampel dan Key Informan

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2006:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri di lingkungan Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 37 reponden yang terdiri dari:

**Tabel 3.1.**  
**Rincian Responden**

No	Jabatan	Jumlah Responden
1	Kepala Inspektur	1 orang
2	Sekretaris	1 orang
3	Inspektur Pembantu Bidang	4 orang
4	Kepala Bagian	3 orang
5	Kepala Sub Bidang	7 orang
6	Jabatan Fungsional Auditor	7 orang
7	Staf Inspektorat	14 orang
	<b>Jumlah</b>	<b>37 orang</b>

Sumber data: diolah Data Sekunder, 2012

## 2. Sampel

Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2006:91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 37 orang, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri di lingkungan Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau.

## 3. Key Informan

Untuk mendukung hasil penelitian, dilakukan wawancara atau interview dengan *key informan*. Dalam penelitian ini sebagai *key informan* yakni Inspektur Pembantu Bidang (Eselon III) sebanyak 1 orang dan Kepala Sub Bagian/ Kepala

Sub Bidang (Eselon IV) sebanyak 1 orang dan staf Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 1 orang.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan fokus dan tujuan penelitian. Sesuai dengan fokus penelitian, maka jenis data yang dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder yang berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif berupa angka-angka, skala-skala, tabel-tabel, formula dan sebagainya yang sedikit menggunakan matematika, sedangkan data kualitatif berupa data yang tidak dapat diukur dengan angka ataupun ukuran lain yang bersifat eksak.

#### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **a. Sumber Data Primer**

Menurut Aigifari (2000), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Jadi data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari pegawai negeri Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau yang dijadikan sampel/responden melalui penyebaran kuesioner yang akan dijawab oleh sampel/responden tersebut.

b. Sumber Data Sekunder

Yaitu data penunjang analisis dan data tersebut meliputi data yang terkait dengan penelitian ini diantaranya dokumen-dokumen dari Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau seperti Rencana Strategis dan LAKIP Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau; buku-buku dan literatur lainnya yang berkaitan dengan penelitian seperti buku-buku tentang Manajemen Sumber Daya Manusia; serta peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait dengan penelitian ini seperti Peraturan Daerah dan Peraturan Gubernur.

**D. Instrumen Penelitian, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

**1. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan media dalam pengumpulan data dalam bentuk daftar kuesioner yang mengacu pada variabel bebas dan variabel terikat. Adapun daftar kuesioner tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Matriks Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Kisi-Kisi Pernyataan	Jumlah
Kompensasi (X1)	Kompensasi finansial dibayar secara langsung	Gaji	1	1
		Tunjangan	2, 3	2
	Kompensasi Non Finansial	Fasilitas Kantor	4	1
		Promosi	5, 6	2
		Pendidikan dan pelatihan	7, 8	2
Pemberdayaan (X2)	Kepercayaan	Pemberian dukungan	9, 10, 11	3
		Pemberian motivasi	12, 13	2
	Kewenangan	Pemberian wewenang/kekuasaan	14, 15	2
		Pemberian arahan/petunjuk	16	1
	Tanggungjawab	Evaluasi	17	1
Kinerja Pegawai (Y)	Kemampuan Pegawai	Tingkat kompetensi	18, 19, 20, 21	4

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Kisi-Kisi Pernyataan	Jumlah
		Tingkat pengetahuan	22, 23, 24	3
		Tingkat pengalaman pegawai	25, 26	2
	Motivasi Kerja	Motif (dorongan)	27, 28	2
		Ekspetasi (harapan)	29, 30	2
		Insentif (imbalan)	31, 32	2
<b>Jumlah Pernyataan</b>				<b>32</b>

Dalam penelitian digunakan instrumen kuesioner dengan skala pengukuran ordinal dengan metode likert yaitu memberikan nilai atau skor untuk jawaban yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang paling rendah sampai pertanyaan paling tinggi. Setiap item pertanyaan pada variabel tersebut menggunakan skala pengukuran antara rentang skor 1 (satu) sampai dengan 4 (empat) skor ini membedakan dan mengurutkan. Berikut ini pedoman untuk pengukuran adalah sebagai berikut:

1. Kategori jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 4 (empat)
2. Kategori jawaban Setuju (S) diberi skor 3 (tiga)
3. Kategori jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 (dua)
4. Kategori jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1 (satu)

## 2. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Ghozali, 2006).

Sebagaimana dikutip oleh Sugiyono (2008), Masrun menjelaskan bahwa dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi.

Uji validitas dilakukan dengan uji korelasi *pearson moment* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai korelasi item butir dengan skor total signifikan pada tingkat signifikansi 0,01 dan 0,02 atau nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel  $(n-2)$ . Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Pengujian Validitas**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Kompensasi</b>				
1	Gaji/honorarium yang saya terima sudah layak sesuai dengan beban kerja	0,765	0,325	valid
2	Untuk mendorong motivasi organisasi, pemerintah daerah telah memberikan tunjangan kinerja/prestasi	0,494	0,325	valid
3	Tunjangan jabatan sudah sesuai dengan resiko dan tanggung jawab	0,805	0,325	valid
4	Sarana dan prasarana sudah memadai dalam mendukung kinerja pegawai	0,586	0,325	valid
5	Pimpinan telah memberikan perhatian kepada pegawai yang berprestasi dengan memberikan promosi	0,493	0,325	valid
6	Setiap pegawai diberikan kesempatan untuk dinaikkan atau dipromosikan asal memenuhi persyaratan	0,664	0,325	valid
7	Pegawai telah diberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas pengawasan dan tugas lainnya	0,624	0,325	valid
8	Setiap pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan	0,786	0,325	valid
<b>Pemberdayaan</b>				
9	Pimpinan telah mendukung para pegawai untuk mengambil resiko dalam pembuatan keputusan selama tidak bertentangan peraturan perundangan-undangan	0,703	0,325	valid

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
10	Pimpinan terlibat langsung membantu pegawai dalam memecahkan persoalan-persoalan dalam pelaksanaan tugas pengawasan dan tugas lainnya	0,783	0,325	valid
11	Pimpinan selalu mendukung kreatifitas dan inisiatif pegawai dalam mengembangkan kinerja organisasi	0,717	0,325	valid
12	Pimpinan telah memberikan penghargaan/ <i>reward</i> terhadap hasil pekerjaan dari pegawai	0,640	0,325	valid
13	Pimpinan telah memberikan motivasi terhadap pegawai agar bekerja lebih baik	0,780	0,325	valid
14	Pimpinan telah memberikan pelimpahan wewenang/kekuasaan yang penting kepada pegawainya	0,483	0,325	valid
15	Mekanisme pendelegasian dan pertanggungjawaban tugas telah diatur dengan jelas	0,488	0,325	valid
16	Pimpinan telah memberikan arahan/petunjuk yang jelas tentang pekerjaan	0,637	0,325	valid
17	Pimpinan telah melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan	0,384	0,325	valid
<b>Kinerja Pegawai</b>				
18	Pimpinan selalu mendorong pegawai untuk menempuh pendidikan formal lanjutan yang mendukung peningkatan kinerja	0,705	0,325	valid
19	Organisasi telah menyediakan anggaran untuk pendidikan fungsional yang memadai bagi pegawai untuk menempuh jabatan fungsional	0,650	0,325	valid
20	Pegawai telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis secara berkelanjutan	0,762	0,325	valid
21	Pendidikan dan Pelatihan yang ditempuh pegawai telah memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja organisasi	0,780	0,325	valid
22	Pimpinan mendorong pegawai untuk mengembangkan kompetensinya melalui diskusi dan tim kerja sebagai sarana pembelajaran	0,818	0,325	valid
23	Pegawai telah memiliki pengetahuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	0,569	0,325	valid
24	Pegawai telah memahami dengan baik tugas pokok dan fungsinya masing-masing	0,449	0,325	valid
25	Para jajaran pimpinan dan staf telah memiliki pengalaman pengawasan	0,417	0,325	valid
26	Tingginya frekuensi penugasan pegawai ke lapangan dalam rangka melakukan pengawasan maka kinerja pegawai dalam bidang pengawasan semakin baik	0,611	0,325	valid
27	Pegawai memiliki antusias (semangat tinggi) dalam melakukan pengawasan dan tugas lainnya	0,639	0,325	valid
28	Jabatan Fungsional Auditor merupakan jabatan yang membanggakan	0,689	0,325	valid

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
29	Pegawai telah merasakan melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginannya	0,644	0,325	valid
30	Pegawai telah merasakan ikut memiliki atas kesuksesan organisasi	0,665	0,325	valid
31	Insentif yang pegawai terima sudah memadai dan adil sehingga kinerja saya akan semakin baik	0,765	0,325	valid
32	Pemberian insentif telah disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan organisasi	0,805	0,325	valid

Sumber: Lampiran output SPSS, 2012

Berdasarkan hasil uji validitas secara SPSS menunjukkan bahwa item pernyataan 1 hingga pernyataan 32 dengan skor untuk masing-masing total skor pernyataan adalah signifikan secara statistik. Interpretasi tabel 3.3 menyatakan nilai item 1 sampai dengan 32 valid terlihat dari nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada sig 0,05,  $n=37$ ,  $df=35$  yaitu sebesar 0,325). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

### 3. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruksi yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006).

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah *One Shot*, artinya satu kali pengukuran saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau dengan kata lain mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

*Statistical Product and Service Solution* (SPSS) memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa intrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Nunnaly dalam Ghozali, 2006).

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut ini:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	0,841	Reliabel
2	Pemberdayaan	0,867	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,922	Reliabel

Sumber: Lampiran output SPSS, 2012

Berdasarkan tabel 3.4 menunjukkan intepretrasi semua variabel diatas mempunyai Cronbach Alpha yang cukup besar diatas 0,60 yakni variabel kompensasi, Cronbach Alpha nya adalah 0,841; variabel pemberdayaan, Cronbach Alpha-nya adalah 0,867; variabel kinerja pegawai, Cronbach Alpha-nya adalah 0,922 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Hal tersebut dapat disimpulkan semua item-item kuesioner tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

## **E. Teknik Pengumpulan Data dan Pengolahan Data**

### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang sudah disediakan jawabannya, sehingga responden diberikan kesempatan untuk memilih salah satu jawaban sesuai dengan data yang diperlukan.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknis pengumpulan data dengan cara menanyakan langsung permasalahan kepada *key informant*.

c. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

## 2. Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengolahan data dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. *Editing* merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

- b. *Coding* merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.
- c. *Tabulating* merupakan menyajikan data-data yang diperoleh dari tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat dari hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses *tabulating* selesai dilaksanakan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.

## G. Teknik Analisa Data

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas data tersebut dapat dilakukan melalui 3 cara yaitu menggunakan Uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S), grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot. Untuk Uji K-S yakni jika nilai hasil Uji K-S > dibandingkan taraf signifikansi 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas. Sedangkan melalui pola penyebaran P Plot dan grafik histogram, yakni jika pola penyebaran memiliki garis normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika  $VIF > 10$  dan nilai tolerance  $< 0,10$  maka terjadi gejala Multikolinieritas (Ghozali, 2006).

## 3. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: kompensasi (X1) dan Pemberdayaan (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2006):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (kinerja pegawai)

a = intersepsi/konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi

X1 = variabel independen (kompensasi)

X2 = variabel independen (pemberdayaan)

e = *error* / variabel pengganggu

#### 4. Pengujian Hipotesa

##### a. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi terikat (Ghozali, 2005). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kompensasi dan pemberdayaan) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua konfirmasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

##### b. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (kompensasi dan pemberdayaan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesa yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (independen) yaitu kompensasi dan pemberdayaan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya (dependen) yaitu kinerja pegawai.

Ha : Variabel-variabel bebas (independen) yaitu kompensasi dan pemberdayaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya (dependen) yaitu kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (independen) yaitu kompensasi dan pemberdayaan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (dependen) yaitu kinerja pegawai.

Ha : Variabel-variabel bebas (independen) yaitu kompensasi dan pemberdayaan mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (dependen) yaitu kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau

##### 1. Dasar Hukum Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau

Lembaga Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 5 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja dan Lembaga Lain Provinsi Kepulauan Riau, sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang pengawasan untuk melaksanakan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan. Sesuai peraturan daerah tersebut kedudukan Inspektorat Provinsi dipimpin oleh Inspektur yang bertanggungjawab secara langsung kepada Gubernur dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah.

Pada pelaksanaan otonomi yang luas, nyata dan bertanggungjawab berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2008 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2008 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menjadi Undang-Undang dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dimana sebagian besar kewenangan dan urusan pemerintah berada pada Pemerintah Kabupaten dan Kota, maka organisasi Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau harus mempunyai kompetensi yang dapat diandalkan

untuk mampu menjadi penopang percepatan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam mewujudkan pemberdayaan dan kesejahteraan rakyat di daerah.

Secara umum tugas pokok dan fungsi, struktur organisasi tata laksana terlampir pada Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja dan Lembaga Lain Provinsi Kepulauan Riau. Disamping itu juga *job description* Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau terlampir pada Peraturan Gubernur Kepulauan Riau No 28 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau.

## **2. Visi dan Misi Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau**

Sebagai instansi daerah, Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau merupakan bagian dari pemerintah daerah. Karena itu, visi Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau mengacu sepenuhnya pada visi Pemerintah Provinsi, dengan tetap memperhatikan lingkungan strategis yang dapat mempengaruhi eksistensi organisasi.

Visi Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau yaitu *“Terwujudnya pembinaan dan pengawasan yang efektif dan efisien dalam rangka membangun tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih.”*

Visi tersebut dalam rangka mendukung terwujudnya visi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, yaitu *“Terwujudnya Kepulauan Riau sebagai bunda tanah melayu yang sejahtera, berakhlak mulia dan ramah lingkungan”*.

Dalam rangka meningkatkan intensitas dan kapasitas pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah, Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau memosisikan diri berupaya untuk meningkatkan penguatan kelembagaan yang ditempuh melalui penajaman tugas, fungsi, dan tata kerjanya sehingga dapat memberi *output* dan *outcome* sebagaimana yang diharapkan. Untuk mewujudkan hal tersebut Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau tentu harus memiliki, antara lain:

a. Kewenangan

Kewenangan yang dimiliki didasari pada ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Karakteristik, Potensi, dan Kebutuhan.

Karakteristik, potensi yang didasarkan pada kondisi dan kebutuhan secara nyata dan spesifik sehingga dapat dirumuskan fokus substansinya yang menjadi fungsi pengawasan yang harus dilakukan.

c. Ketersediaan Sumber Daya

Ketersediaan sumber daya didasarkan pada dukungan sumber daya dalam pelaksanaan fungsi pengawasan, terutama ketersediaan tenaga yang profesional dan dukungan anggaran.

d. Pengembangan Pola Kerja Sama

Pengembangan pola kerja sama didasarkan potensi lingkungan organisasi serta kesamaan sudut pandang.

Dengan memiliki keempat aspek tersebut di atas, maka dapat ditentukan keberadaan Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau, sehingga pembinaan dan pengawasan yang efisien dan efektif dapat terwujud. Disamping itu Inspektorat

Provinsi Kepulauan Riau dituntut mampu memberikan nilai tambah bagi peningkatan kinerja penyelenggaraan manajemen pemerintahan. Oleh karena itu Inspektorat harus berorientasi pada peningkatan mutu yang harus dilakukan secara independen, obyektif dan profesional dibidang tugas pokok dan fungsinya sehingga mendorong pengelolaan penyelenggaraan pemerintah daerah yang semakin baik dari waktu ke waktu.

Untuk mencapai hal tersebut diatas, maka harus ditempuh melalui pendidikan yang berkelanjutan dibidang pengawasan bagi aparatur Inspektorat, sarana dan prasarana yang memadai serta system aplikasi pengawasan yang handal. Hal tersebut tertuang dalam misi, kebijakan, sasaran strategis dan program Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau sebagai tindak lanjut dari visi diatas.

Misi merupakan penjabaran lebih lanjut untuk merealisasikan visi yang telah ditetapkan. Misi memperjelas apa saja yang harus dilakukan (*what have to be done*) dalam rangka mewujudkan visi.

Guna mewujudkan dan merealisasikan visinya, maka Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau menetapkan misi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kapasitas kelembagaan Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau.  
Semangat reformasi diharapkan dapat memberikan nilai positif kepada aparatur pemerintahan dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, khususnya dalam upaya menanggulangi praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme. Secara umum korupsi, kolusi, dan nepotisme adalah suatu perbuatan yang sangat merugikan keuangan dan perekonomian negara serta menghambat pembangunan. Untuk dapat melakukan upaya pemberantasan dan pencegahan terjadinya perbuatan korupsi secara efektif

dan efisien, maka *Penguatan Peran dan Pemberdayaan Pengawasan* atau *internal control* dalam hal ini *Inspektorat* selaku aparat terdepan dalam upaya pemberantasan korupsi, kolusi, dan nepotisme di daerah mutlak diperlukan untuk meningkatkan efektifitas pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Penguatan peran Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) sebagai *internal control* pemerintah dapat diupayakan melalui peningkatan profesionalisme aparat di daerah, yang sangat ditentukan oleh kondisi faktor-faktor kelembagaan, sumber daya manusia dan sumber daya pengawasan lainnya seperti dana, sarana dan prasarana pengawasan. Faktor-faktor tersebut berpengaruh langsung terhadap profesionalisme pengawasan, yakni independensi, integritas dan kompetensi di bidang pengawasan.

- b. Meningkatkan kualitas pelaksanaan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah secara terkoordinasi dan terpadu.

Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau adalah institusi Pemerintah Daerah yang karena tugas pokoknya melakukan pengawasan rutin seluruh satuan kerja di lingkungan pemerintah provinsi, kabupaten dan kota sehingga dianggap telah memiliki data/ keterangan terhadap permasalahan/ perkara yang sedang dalam penyidikan, baik didasarkan atas pelaporan rutin/ berkala, maupun didasarkan hasil temuan pengawasan dan pemeriksaan rutin yang dilaksanakan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perlu dilakukan jalinan hubungan dan kerja sama serta koordinasi yang bertujuan untuk saling memperkuat dan bersinergis, khususnya di dalam upaya pemberantasan tindak pidana korupsi. Hubungan dengan penegak hukum dalam perspektif

tukar informasi dan data, perlu dilakukan pengaturan atau payung hukum yang mengatur mekanisme dan tata cara, prosedur, klasifikasi data, dan yang lebih penting adalah hubungan tersebut dibangun dalam azas sinergi dan kesetaraan sebagai lembaga pemerintah. Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau adalah institusi Pemerintah Daerah yang tugas pokoknya melakukan pengawasan rutin keseluruhan satuan kerja dilingkungan Pemda Provinsi, Kabupaten dan Kota sehingga dianggap telah memiliki data/keterangan terhadap permasalahan/perkara yang sedang dalam penyidikan, baik didasarkan atas pelaporan rutin/berkala, maupun didasarkan hasil temuan pengawasan dan pemeriksaan rutin yang dilaksanakan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka tentu diperlukan terciptanya jalinan hubungan dan kerja sama serta koordinasi yang bertujuan untuk saling memperkuat dan bersinergis, khususnya didalam upaya pemberantasan tindak pidana korupsi. Hubungan dengan penegak hukum dalam perspektif tukar informasi dan data, perlu dilakukan pengaturan atau payung hukum yang mengatur mekanisme dan tata cara, prosedur, klasifikasi data dan lain-lain dan yang lebih penting adalah hubungan tersebut dibangun dalam asas sinergisitas dan kesetaraan sebagai Lembaga Pemerintah. Selama ini, penegak hukum (Kejaksaan, Polri dan Instansi terkait) sesuai tugas dan kewenangannya telah melakukan penyidikan kasus korupsi ditingkat daerah, walaupun masih belum optimal karena beberapa kendala. Permasalahan yang sering timbul di daerah adalah perbedaan persepsi antara Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah Daerah (Inspektorat) dengan Aparat Penegak Hukum tentang kewenangan penanganan atas kasus atau indikasi tindak pidana korupsi yang terjadi.

Dalam penanganan kasus-kasus tindak pidana korupsi yang melibatkan aparat Pemda pada dasarnya tetap memerlukan masukan data/informasi dan keterangan yang akan dijadikan bukti atau fakta hukum benar atau tidak benar terjadi perbuatan tindak pidana korupsi. Salah satu cara mudah untuk mendapatkan hal tersebut adalah dari Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah Daerah atau Inspektorat.

### 3. Sumber Daya Manusia Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau

Kondisi formasi pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 44 orang, yang terisi sebanyak 37 orang PNS dan 7 orang honorer/PTT. Formasi eselon IV a sebanyak 11 jabatan, eselon III a sebanyak 5 jabatan, dan eselon II a sebanyak 1 orang, dengan perbandingan sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Kondisi dan Kebutuhan Pegawai**  
**Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau**

Uraian	Terisi	Kebutuhan	Kekurangan
Eselon II	1	1	-
Eselon III	5	5	-
Eselon IV	10	11	1
Jabatan Fungsional	7	30	23
Staf	14	22	8
<b>Jumlah PNS</b>	<b>37</b>	<b>69</b>	<b>32</b>
<b>Jumlah Honorer/PTT</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>3</b>
<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>44</b>	<b>79</b>	<b>35</b>

Sumber : Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau, 2012.

Dari tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa dari segi kuantitas sumber daya manusia sangat kurang dan masih membutuhkan sumber daya manusia sebanyak 34 orang untuk menunjang tugas pokok dan fungsinya. Sedangkan

dilihat dari segi tingkat pendidikan formal dan sertifikasi auditor melalui pendidikan Jabatan Fungsional Auditor, maka sumber daya manusia Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau dapat dirinci sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Kondisi Pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau**  
**Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>PNS</b>	<b>%</b>	<b>Honorer</b>	<b>%</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
S 2	6	16,22	-	--	<b>6</b>	<b>13,64</b>
S 1	27	72,97	2	28,57	<b>29</b>	<b>65,91</b>
D III	2	5,41	1	14,29	<b>3</b>	<b>6,82</b>
SLTA	2	5,41	4	57,14	<b>6</b>	<b>13,64</b>
SLTP	-	--	-	-	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Sumber : Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau, 2012

**Tabel 4.3**  
**Kondisi Pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau**  
**Berdasarkan Sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor**

<b>Jenjang Diklat Sertifikasi JFA</b>	<b>Jumlah Lulus Sertifikasi JFA</b>	<b>Jumlah Telah Mengikuti JFA</b>
Auditor Terampil	-	-
Auditor Ahli	12	18
Ketua Tim	1	1
Pengendali Teknis	1	1
Pengendali Mutu	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>20</b>

Sumber : Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau, 2012

Dari kedua tabel diatas menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau telah memadai. Hal ini dapat dilihat dari segi tingkat pendidikan formal yakni sebanyak 27 orang PNS berpendidikan S-1 atau 72,97% dan sebanyak 6 orang PNS berpendidikan S-2 atau 16,22%. Sedangkan ditinjau dari segi sertifikasi auditor melalui pendidikan Jabatan Fungsional

Auditor yakni dari 20 orang PNS yang telah mengikuti sertifikasi auditor hanya 14 orang PNS atau 70% yang lulus sertifikasi auditor dengan berbagai jenjang diklat sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor. Berdasarkan data pada tabel 4.1 bahwa terdapat sebanyak 7 orang PNS yang menduduki sebagai Jabatan Fungsional Auditor padahal jumlah PNS yang lulus sertifikasi auditor telah mencapai 14 orang, hal ini dikarenakan sebagian besar yang lulus sertifikasi auditor telah menduduki jabatan struktural dan Jabatan Fungsional Auditor belum tersedianya tunjangan khusus JFA dan pengembangan karir JFA itu sendiri

#### 4. Sarana dan Prasarana Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau

Pelaksanaan tugas dan fungsi Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau dapat berjalan dengan baik apabila didukung dengan ketersediaan prasarana dan sarana yang memadai. Sarana dan prasarana yang dimiliki Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau meliputi kendaraan dinas, perangkat lunak Sistem Informasi Manajemen Hasil Pengawasan (SIM-HP), peralatan kantor dan lain-lain. Perincian selengkapnya dapat dicermati pada tabel-tabel berikut ini:

**Tabel 4.4.**  
**Daftar Kendaraan Dinas Yang Dimiliki**  
**Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau**

No	Jenis Kendaraan	Jumlah (unit)	Keterangan
1	Mobil Operasional Strada Triton	1	baik tahun 2009
2	Mobil Dinas merk Innova	1	baik tahun 2007
3	Mobil Dinas merk Avanza	4	baik tahun 2005, 2007, 2009
4	Kendaraan Roda Dua	3	baik tahun 2006, 2009

Sumber: Kartu Inventaris Barang (KIB) B, Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau, 2012

**Tabel 4.5.**  
**Daftar Peralatan Kantor dan Perangkat Lunak (SIMHP & SMS Center)**  
**yang Dimiliki Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau**

No	Jenis Barang	Jumlah	Satuan	Keterangan
1	Meja Pegawai	43	unit	Baik
2	Kursi Pegawai	46	unit	Baik
3	Lemari Arsip	10	unit	Baik
4	Meja & Kursi Rapat beserta perlengkapannya	1	set	Baik
5	Kursi Sofa Tamu & Meja Tamu	6	set	Baik
6	Perangkat Wireless/Internet	1	set	Baik
7	Perlengkapan rumah tangga	1	set	Baik
8	Meja Komputer	9	unit	Rusak berat
9	Personal Komputer	16	unit	8 unit kondisi baik & 8 unit kondisi rusak berat
10	Printer	34	unit	20 unit kondisi baik & 14 unit kondisi rusak berat
11	UPS	31	unit	8 unit kondisi baik & 23 unit kondisi rusak berat
12	Laptop	30	unit	Baik
13	LCD Proyektor/Infocus	3	unit	Baik
14	Scanner	4	unit	baik
15	Kamera & Handycame	7	unit	4 unit kondisi baik & 3 unit kondisi rusak berat
16	Mesin Tik Listrik	3	unit	2 unit kondisi baik & 1 unit kondisi rusak berat
17	Faksimile & Pesawat Telepon	7	unit	2 unit kondisi baik & 5 unit kondisi rusak berat
18	Alat Pemotong Kertas	2	unit	1 unit kondisi baik & 1 unit kondisi rusak berat
19	Alat Penghancur Kertas	4	unit	2 unit kondisi baik & 2 unit kondisi rusak berat

No	Jenis Barang	Jumlah	Satuan	Keterangan
20	Brankas	2	unit	Baik
21	Alat GPS	1	unit	Baik
22	Hummer Test	1	unit	Baik
23	Jangka Sorong 8 inc	2	unit	Baik
24	Meteran 100 M	2	unit	Baik
25	Software SMS Center	1	set	Baik
26	Software SIMHP	1	set	Baik

Sumber: Kartu Inventaris Barang (KIB) B, Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau, 2012

Berdasarkan kedua tabel diatas menunjukkan bahwa kondisi sarana dan prasarana masih belum mencukup yang dikarenakan kondisi sarana dan prasarana yang banyak rusak berat yang tidak bisa dimanfaatkan lagi. Namun dengan kondisi tersebut pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tetap dilaksanakan dengan baik. Disamping itu juga gedung Kantor Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau juga belum representatif untuk mendukung tugas dan fungsi Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau. Oleh karena itu, penyediaan kantor yang representatif yang akan dibangun pada kawasan Pusat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau akan dapat mendukung sepenuhnya pelaksanaan tugas dan fungsi Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau.

## B. Identitas Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden didapati data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

Berikut ini disajikan identitas responden yang berhasil dihimpun melalui penyebaran kuesioner ke responden yang ditinjau dari segi jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir.

### 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam bidang kerja, jenis kelamin sering kali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	26	70,27
Perempuan	11	29,73
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden laki-laki lebih dominan yaitu sebanyak 26 orang (70,27%) dibandingkan perempuan yang hanya 11 orang (29,73%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibandingkan pegawai perempuan yang bekerja di Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan karena untuk pekerjaan di Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau khususnya melakukan pemeriksaan/audit

dan tugas pengawasan lainnya yang terjun langsung ke lapangan (ke luar daerah dari pulau ke pulau) dengan membutuhkan waktu yang lama dibutuhkan tenaga fisik yang secara umum laki-laki dipandang baik dibandingkan perempuan.

## 2. Umur Responden

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggungjawab individu disamping itu juga menunjukkan gambaran tingkat produktivitas. Tabulasi umur responden dapat dilihat berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Umur Responden**

Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
20 – 30	4	10,81
31 – 40	21	56,76
41 – 50	8	21,62
51 – 60	4	10,81
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang lebih dominan adalah umur berkisar 31 – 40 tahun yakni sebanyak 21 orang (56,76%), diikuti dengan umur responden 41 – 50 tahun yakni sebanyak 8 orang (21,62%). Hal ini menunjukkan sebagian besar umur pegawai di Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau tergolong usia produktif yang memiliki semangat kerja yang relatif tinggi.

### 3. Pendidikan Terakhir Responden

Latar belakang pendidikan menunjukkan tingkat kemampuan dan intelektual seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebagaimana terlihat pada tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
S 2	6	16,22
S 1	27	72,97
D III	2	5,41
SLTA	2	5,41
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa pendidikan responden yang lebih banyak adalah kelompok yang berpendidikan Sarjana atau Strata 1 (S-1) sebanyak 27 orang (72,97%) dan diikuti dengan kelompok yang berpendidikan Magister atau Strata 2 (S-2) sebanyak 6 orang (16,22). Hal menunjukkan kualitas sumber daya manusia Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau telah memadai.

#### C. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 37 responden melalui penyebaran kuesioner ditemukan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel berdasarkan skor yang telah ditentukan. Berikut ini deskripsi masing-masing variabel berdasarkan hasil jawaban responden melalui penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut:

## 1. Deskripsi Variabel Kompensasi

Variabel Kompensasi pada penelitian ini diukur melalui 3 (tiga) indikator antara lain Kompensasi Finansial Dibayar Secara Langsung, Kompensasi Finansial Dibayar Secara Tidak Langsung dan Kompensasi Non Finansial. Masing-masing indikator dijabarkan dalam bentuk kuesioner dan diberikan beberapa alternatif jawaban sangat tidak setuju (skor 1) sampai dengan sangat setuju (skor 4). Berikut ini hasil jawaban responden sebanyak 8 item pernyataan terhadap variabel kompensasi pada masing-masing indikator dapat disajikan sebagai berikut:

### a. Indikator Kompensasi Finansial Dibayar Secara Langsung

Indikator kompensasi finansial dibayar secara langsung diukur melalui 1 item pernyataan dan jumlah skor maksimal 148 dengan hasil dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Deskripsi Jawaban Responden tentang Indikator Kompensasi Finansial Dibayar Secara Langsung pada Variabel Kompensasi**

Indikator dan No Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden								Jumlah Skor	Capaian %
	STS	%	TS	%	S	%	SS	%		
<b>Kompensasi Finansial Dibayar Secara Langsung</b>										
P 1	0	0,00	10	27,03	23	62,16	4	10,81	105	70,95
<b>Jumlah</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>10</b>	<b>27,03</b>	<b>23</b>	<b>62,16</b>	<b>4</b>	<b>10,81</b>	<b>105</b>	<b>70,95</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Tanggapan responden sebagaimana tabel 4.9 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan mengenai gaji/honorarium yang responden terima sudah layak sesuai dengan beban kerja yakni sebanyak 23 responden atau 62,16% sedangkan yang menjawab

tidak setuju sebanyak 10 responden atau 27,03%. Hal ini menunjukkan bahwa gaji/honorarium yang diterima oleh pegawai/karyawan sudah layak sesuai dengan beban kerja. Gaji yang diterima merupakan salah satu kompensasi finansial yang dibayar secara tidak langsung. Sehingga tingkat ketercapaian skor dari indikator kompensasi finansial yang dibayar secara langsung sebesar 70,95% karena salah satu meningkatkan kinerja pegawai, besaran gaji yang dibayar haruslah layak dan memadai sesuai dengan beban kerja.

#### b. Indikator Kompensasi Finansial Dibayar Secara Tidak Langsung

Berkaitan dengan indikator kompensasi finansial dibayar secara tidak langsung telah diukur melalui 2 item pernyataan dan jumlah skor maksimal 296 dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Deskripsi Jawaban Responden tentang Indikator Kompensasi Finansial Dibayar Secara Langsung pada Variabel Kompensasi**

Indikator dan Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden								Jumlah Skor	Capaian %
	STS	%	TS	%	S	%	SS	%		
<b>Kompensasi Finansial Dibayar Secara Tidak Langsung</b>										
P 2	0	0,00	1	2,70	28	75,68	8	21,62	118	79,73
P 3	2	5,41	14	37,84	19	51,35	2	5,41	95	64,19
<b>Jumlah</b>	<b>2</b>	<b>2,70</b>	<b>15</b>	<b>20,27</b>	<b>47</b>	<b>63,51</b>	<b>10</b>	<b>13,51</b>	<b>213</b>	<b>71,96</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berkaitan dengan pernyataan kedua sebagaimana pada tabel 4.10 pada indikator kompensasi finansial yang dibayar secara tidak langsung bahwa untuk mendorong motivasi, organisasi dan pemerintah daerah telah memberikan tunjangan kinerja/prestasi sebagian besar responden menjawab setuju yakni

75,68% dan hanya 2,70% responden yang menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan adanya perhatian pemerintah daerah terhadap kesejahteraan pegawainya dalam rangka memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan pernyataan ketiga dengan hasil sebanyak 51,35% responden menjawab setuju dan sebanyak 37,84% yang menjawab tidak setuju. Hal menunjukkan tunjangan jabatan yang diterima sudah sesuai dengan resiko dan tanggungjawab. Tunjangan merupakan kompensasi finansial yang dibayar secara tidak langsung.

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan indikator kompensasi yang dibayar secara tidak langsung sudah memadai, hal ini ditunjukkan dengan tingkat ketercapaian skornya sebesar 71,96%. Kondisi ini menjelaskan bahwa kompensasi yang dibayar secara tidak langsung berupa tunjangan prestasi dan beban kerja menunjukkan perhatian pemerintah akan meningkatkan kesejahteraan pegawai yang memberikan dorongan atau motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya sudah cukup baik.

### **c. Indikator Kompensasi Non Finansial**

Indikator kompensasi non finansial telah diukur melalui 5 item pernyataan dan jumlah skor maksimal 740 dengan hasil dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Deskripsi Jawaban Responden tentang Indikator Kompensasi Non Finansial**  
**pada Variabel Kompensasi**

Indikator dan Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden								Jumlah Skor	Capaian %
	STS	%	TS	%	S	%	SS	%		
<b>Kompensasi Non Finansial</b>										
P 4	3	8,11	15	40,54	17	45,95	2	5,41	92	62,16
P 5	2	5,41	16	43,24	18	48,65	1	2,70	92	62,16
P 6	2	5,41	9	24,32	25	67,57	1	2,70	99	66,89
P 7	0	0,00	9	24,32	21	56,76	7	18,92	109	73,65
P 8	1	2,70	8	21,62	23	62,16	5	13,51	106	71,62
<b>Jumlah</b>	<b>8</b>	<b>4,32</b>	<b>57</b>	<b>30,81</b>	<b>104</b>	<b>56,22</b>	<b>16</b>	<b>8,65</b>	<b>498</b>	<b>67,30</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa pada pernyataan keempat mengenai sarana dan prasarana sudah memadai dalam mendukung kinerja pegawai, sebanyak 45,95% responden yang menjawab setuju dan sebanyak 40,54% responden yang menjawab tidak setuju. Hal menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia sudah memadai dalam mendukung kinerja pegawai.

Sedangkan pada pernyataan kelima ditunjukkan oleh responden bahwa pimpinan telah memberikan perhatian kepada pegawai yang berprestasi dengan memberikan promosi. Hal ini ditunjukkan oleh 48,65% jawaban setuju dan 43,24% jawaban tidak setuju. Sedangkan berdasarkan hasil jawaban responden pernyataan keenam menunjukkan bahwa setiap pegawai diberikan kesempatan untuk dinaikkan atau dipromosikan asal memenuhi persyaratan. Hal ini ditunjukkan oleh sebanyak 67,57% responden menjawab setuju dan sebanyak 24,32% yang menjawab tidak setuju. Penghargaan seperti promosi yang dilakukan

telah sesuai dengan mekanisme yakni mempromosikan pegawai yang telah memenuhi persyaratan dan berprestasi.

Berkaitan dengan pernyataan ketujuh bahwa sebanyak 56,76% responden menjawab setuju dan sebanyak 24,32% responden menjawab tidak setuju. Hal ini berarti bahwa pegawai telah diberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas pengawasan dan tugas lainnya. Sedangkan berdasarkan hasil jawaban responden pada pernyataan kedelapan yakni setiap pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, terdapat 62,16% responden yang menjawab setuju dan sebanyak 21,62% responden yang menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi telah memberikan perhatian kepada pegawainya dalam rangka peningkatan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia melalui mengikutsertakan pegawainya dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada pernyataan keempat sampai dengan pernyataan kedelapan pada tabel 4.11 yang menunjukkan presentasi dari indikator kompensasi non finansial bahwa tingkat ketercapaian skornya adalah 467,30%. Kondisi ini menggambarkan kompensasi non finansial berupa sarana prasarana kantor, adanya perhatian pimpinan kepada karyawan yang berprestasi dengan memberikan *reward* dan promosi sudah relatif baik.

Secara umum deskripsi variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi**

Indikator	Jumlah Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden								Jumlah Skor	%
		STS	%	TS	%	S	%	SS	%		
Kompensasi Finansial Dibayar Secara Langsung	1	0	0,00	10	27,03	23	62,16	4	10,81	105	70,95
Kompensasi Finansial Dibayar Secara Tidak Langsung	2	2	2,70	15	20,27	47	63,51	10	13,51	213	71,96
Kompensasi Non Finansial	5	8	4,32	57	30,81	104	56,22	16	8,65	498	67,30
<b>Jumlah</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>3,38</b>	<b>82</b>	<b>27,70</b>	<b>174</b>	<b>58,78</b>	<b>30</b>	<b>10,14</b>	<b>816</b>	<b>68,92</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang diterima pegawai baik kompensasi finansial berupa gaji dan tunjangan maupun kompensasi non finansial berupa sarana prasarana kantor, kesempatan mengikuti pelatihan dan pendidikan, kesempatan dipromosikan dan berupa *reward* atas pekerjaan yang diberikan secara umum berada dalam kategori cukup baik. Hal ini terlihat pada tabel 4.12 sebagian besar jumlah responden menjawab setuju yakni 174 responden atau 58,78% dan sebanyak 30 responden atau 10,14% yang menjawab sangat setuju, sehingga tingkat capaian skornya adalah 816 atau 68,92%. Kondisi ini secara umum menggambarkan kompensasi yang diterima oleh pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau sudah cukup layak dan memadai.

## 2. Deskripsi Variabel Pemberdayaan

Variabel Pemberdayaan pada penelitian ini diukur melalui 3 (tiga) indikator antara lain Kepercayaan, Kewenangan dan Tanggungjawab. Masing-masing indikator dijabarkan dalam bentuk kuesioner dan diberikan beberapa alternatif jawaban sangat tidak setuju (skor 1) sampai dengan sangat setuju (skor 4). Berikut ini hasil jawaban responden sebanyak 9 item pernyataan terhadap variabel pemberdayaan pada masing-masing indikator dapat disajikan sebagai berikut:

### a. Indikator Kepercayaan

Indikator kepercayaan telah diukur melalui 5 item pernyataan dan jumlah skor maksimal 740 dengan hasil dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Deskripsi Jawaban Responden tentang Indikator Kepercayaan pada Variabel Pemberdayaan**

Indikator dan Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden								Jumlah Skor	Capaian %
	STS	%	TS	%	S	%	SS	%		
<b>Kepercayaan</b>										
P 9	1	2,70	9	24,32	26	70,27	1	2,70	101	68,24
P 10	1	2,70	12	32,43	22	59,46	2	5,41	99	66,89
P 11	1	2,70	10	27,03	24	64,86	2	5,41	101	68,24
P 12	1	2,70	22	59,46	12	32,43	2	5,41	89	60,14
P 13	1	2,70	10	27,03	23	62,16	3	8,11	102	68,92
<b>Jumlah</b>	<b>5</b>	<b>2,70</b>	<b>63</b>	<b>34,05</b>	<b>107</b>	<b>57,84</b>	<b>10</b>	<b>5,41</b>	<b>492</b>	<b>66,49</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.13 pada pernyataan kesembilan menunjukkan bahwa pimpinan telah mendukung para pegawai untuk mengambil resiko dalam pembuatan keputusan selama tidak bertentangan peraturan perundang-undangan. Hasil ini ditunjukkan oleh 70,27% jawaban setuju dan 24,32% jawaban tidak

setuju. Hal ini membuktikan adanya rasa aman dari pegawai dalam pembuatan keputusan karena adanya dukungan dari pimpinan selagi tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya pada pernyataan kesepuluh menunjukkan sebanyak 59,46% responden yang menjawab setuju dan sebanyak 32,43% responden yang menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan adanya keterlibatan langsung pimpinan membantu pegawai dalam memecahkan persoalan-persoalan dalam pelaksanaan tugas pengawasan dan tugas lainnya. Adanya keterlibatan pimpinan membantu pegawainya dalam pemecahan persoalan-persoalan pekerjaan, menunjukkan pimpinan turut andil dalam permasalahan pekerjaan.

Pada pernyataan kesebelas menunjukkan bahwa pimpinan selalu mendukung kreatifitas dan inisiatif pegawai dalam mengembangkan kinerja organisasi. Hasil ini ditunjukkan sebanyak 64,86% responden yang menjawab setuju dan sebanyak 27,03% responden yang menjawab tidak setuju. Hal ini membuktikan kreatifitas dan inisiatif yang dilakukan pegawai mendapat dukungan dari pimpinan sehingga mampu memberikan kinerja organisasi yang baik.

Sedangkan hasil jawaban responden pada pernyataan kedua belas tentang pimpinan memberikan penghargaan/*reward* terhadap hasil pekerjaan dari pegawai didapati sebanyak 32,43% responden yang menjawab setuju dan sebanyak 59,46% responden yang menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan pimpinan kurang memberikan motivasi kepada bawahannya atas pekerjaan yang dihasilkan sehingga hal ini akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai.

Pada pernyataan ketiga belas menunjukkan bahwa pimpinan telah memberikan motivasi terhadap pegawai agar bekerja lebih baik. Hasil ini

ditunjukkan sebanyak 62,16% jawaban setuju dan sebanyak 27,03% jawaban tidak setuju.

Berdasarkan tabel dan uraian diatas yang menjelaskan indikator kepercayaan bahwa berdasarkan tanggapan dari responden dari Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau sebagian besar menjawab setuju yakni 57,84% dengan tingkat capaian skornya 66,49%. Hal ini menggambarkan adanya kepercayaan dari pimpinan yang telah melibatkan bawahannya dalam memecahkan persoalan-persoalan yang berkaitan dengan pengawasan sesuai dengan peraturan berlaku.

#### b. Indikator Kewenangan

Indikator kewenangan telah diukur melalui 3 item pernyataan dan skor maksimal 444 dengan hasil dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

**Tabel 4.14**  
**Deskripsi Jawaban Responden tentang Indikator Kewenangan pada Variabel Pemberdayaan**

Indikator dan Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden								Jumlah Skor	Capaian %
	STS	%	TS	%	S	%	SS	%		
<b>Kewenangan</b>										
P 14	1	2,70	9	24,32	26	70,27	1	2,70	101	68,24
P 15	0	0,00	5	13,51	30	81,08	2	5,41	108	72,97
P 16	0	0,00	8	21,62	28	75,68	1	2,70	104	70,27
<b>Jumlah</b>	<b>1</b>	<b>0,90</b>	<b>22</b>	<b>19,82</b>	<b>84</b>	<b>75,68</b>	<b>4</b>	<b>3,60</b>	<b>313</b>	<b>70,50</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.14 pada pernyataan keempat belas menunjukkan bahwa pimpinan telah memberikan pelimpahan wewenang/kekuasaan yang penting kepada pegawainya. Hasil ini ditunjukkan sebanyak 70,27% responden yang menjawab setuju dan sebanyak 24,32% responden yang menjawab tidak

setuju. Pelimpahan wewenang/kekuasaan kepada pegawai berarti adanya kepercayaan dari pimpinan terhadap bawahannya sehingga pegawai memiliki rasa percaya diri.

Pada pernyataan kelima belas menunjukkan bahwa mekanisme pendelegasian dan pertanggungjawaban tugas telah diatur dengan jelas. Hasil ini ditunjukkan sebanyak 81,08% responden yang menjawab setuju dan sebanyak 13,51% responden yang menjawab tidak setuju. Kondisi ini menggambarkan pimpinan telah membagikan tugas dan tanggung jawab kepada bawahannya yakni pimpinan telah menerbitkan surat keputusan Inspektur Provinsi Kepulauan Riau Nomor 09.1/SK/Itprov-Kepri/1/2012 tentang Pembagian Wilayah dan Obyek Pengawasan Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau. Sedangkan berdasarkan pernyataan keenam belas menurut pegawai bahwa pimpinan telah memberikan arahan/petunjuk yang jelas tentang pekerjaan. Hal ini ditunjukkan sebanyak 75,68% jawaban setuju dan sebanyak 21,62% jawaban tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.14 dan penjelasan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan telah memberikan wewenang dan arahan yang jelas tentang pekerjaan sesuai dengan mekanisme pendelegasian pekerjaan. Hal ini ditunjukkan tingkat capaian skor dari indikator kewenangan adalah 70,50%.

### **c. Indikator Tanggung Jawab**

Indikator tanggung jawab telah diukur melalui 1 item pernyataan dan jumlah skor maksimal dengan hasil dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini:

**Tabel 4.15**  
**Deskripsi Jawaban Responden tentang Indikator Tanggungjawab**  
**pada Variabel Pemberdayaan**

Indikator dan Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden								Jumlah Skor	Capaian %
	STS	%	TS	%	S	%	SS	%		
<b>Tanggungjawab</b>										
P 17	0	0,00	13	35,14	24	64,86	0	0,00	98	66,22
<b>Jumlah</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>13</b>	<b>35,14</b>	<b>24</b>	<b>64,86</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>98</b>	<b>66,22</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.15 pada pernyataan ketujuh belas menunjukkan bahwa pimpinan telah melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan. Hasil ini ditunjukkan sebanyak 64,86% jawab setuju dan sebanyak 35,14% jawab tidak setuju. Adanya evaluasi dari pimpinan terhadap pekerjaan/wewenang yang diberikan dimaksud mampu memberikan informasi sejauhmana efektifitas hasil kerjanya. Sehingga tingkat capaian skor daripada indikator tanggung jawab relatif tinggi yakni 66,22%

Secara umum deskripsi variabel pemberdayaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.16**  
**Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Pemberdayaan**

Indikator	Jumlah Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden								Jumlah Skor	Capaian %
		STS	%	TS	%	S	%	SS	%		
Kepercayaan	5	5	2,70	63	34,05	107	57,84	10	5,41	492	66,49
Kewenangan	3	1	0,90	22	19,82	84	75,68	4	3,60	313	70,50
Tanggungjawab	1	0	0,00	13	35,14	24	64,86	0	0,00	98	66,22

Indikator	Jumlah Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden								Jumlah Skor	Capaian %
		STS	%	TS	%	S	%	SS	%		
Jumlah	9	6	1,80	98	29,43	215	64,56	14	4,20	903	67,79

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa sebagian besar jawaban responden atas pernyataan-pernyataan berkaitan dengan variabel pemberdayaan memberi jawaban setuju yakni 64,56%. Sedangkan tingkat capaian skornya sebesar 67,79%. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya maupun dirinya sendiri telah memberikan tanggapan positif dan motivasi dalam peningkatan kinerja pegawai yakni dengan memberikan kepercayaan, kewenangan atas pekerjaan dan adanya keterlibatan bawahannya dalam penyelesaian pekerjaan.

### 3. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai pada penelitian ini diukur melalui 2 (dua) indikator antara lain Kemampuan Pegawai dan Motivasi Kerja. Masing-masing indikator dijabarkan dalam bentuk kuesioner dan diberikan beberapa alternatif jawaban sangat tidak setuju (skor 1) sampai dengan sangat setuju (skor 4). Berikut ini hasil jawaban responden sebanyak 15 item pernyataan terhadap variabel pemberdayaan pada masing-masing indikator dapat disajikan sebagai berikut:

### a. Indikator Kemampuan Pegawai

Indikator kemampuan pegawai telah diukur melalui 9 item pernyataan dan jumlah skor maksimal 1332 dengan hasil dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini:

**Tabel 4.17**  
**Deskripsi Jawaban Responden tentang Indikator Kemampuan Pegawai pada Variabel Kinerja Pegawai**

Indikator dan Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden								Jumlah Skor	%
	STS	%	TS	%	S	%	SS	%		
<b>Kemampuan Pegawai</b>										
P 18	0	0,00	13	35,14	20	54,05	4	10,81	102	68,92
P 19	0	0,00	6	16,22	26	70,27	5	13,51	110	74,32
P 20	0	0,00	12	32,43	20	54,05	5	13,51	104	70,27
P 21	0	0,00	2	5,41	28	75,68	7	18,92	116	78,38
P 22	1	2,70	8	21,62	24	64,86	4	10,81	105	70,95
P 23	0	0,00	5	13,51	30	81,08	2	5,41	108	72,97
P 24	0	0,00	9	24,32	26	70,27	2	5,41	104	70,27
P 25	0	0,00	10	27,03	24	64,86	3	8,11	104	70,27
P 26	0	0,00	5	13,51	26	70,27	6	16,22	112	75,68
<b>Jumlah</b>	<b>1</b>	<b>0,30</b>	<b>70</b>	<b>21,02</b>	<b>224</b>	<b>67,27</b>	<b>38</b>	<b>11,41</b>	<b>965</b>	<b>72,45</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.17, pada pernyataan kedelapan belas menunjukkan bahwa pimpinan selalu mendorong pegawai untuk menempuh pendidikan formal lanjutan yang mendukung peningkatan kinerja. Hasil ini ditunjukkan sebanyak 54,05% responden yang menjawab setuju dan sebanyak 35,14% responden yang menjawab tidak setuju. Salah satu peningkatan kinerja pegawai, pegawai harus meningkatkan kualitas intelektual melalui jenjang pendidikan dan didukung oleh pimpinan.

Sedangkan pada pernyataan kesembilan belas bahwa organisasi telah menyediakan anggaran untuk pendidikan fungsional yang memadai bagi pegawai untuk menempuh jabatan fungsional. Hasil ini ditunjukkan sebanyak 70,27% responden yang menjawab setuju dan sebanyak 16,22% responden yang menjawab tidak setuju. Kondisi ini menggambarkan Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau telah menyediakan anggaran untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya melalui Kegiatan Peningkatan Kompetensi SDM Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau. Kegiatan ini mengirimkan pegawainya untuk mengikut pendidikan dan pelatihan sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor jenjang auditor ahli, ketua tim, pengendalian teknis dan pengendalian mutu.

Menurut hasil jawaban responden dari pernyataan kedua puluh menunjukkan bahwa sebanyak 54,05% jawab setuju dan sebanyak 32,43% jawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis secara berkelanjutan. Kondisi ini menggambarkan Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau menyadari bahwa untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan. Hal ini dilakukan guna untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Bentuk nyata yang telah dilakukan Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau adalah melaksanakan Kegiatan Pelatihan Kantor Sendiri (*In House Training*) dan Kegiatan Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Pengawasan.

Selanjutnya jawaban responden pada item pernyataan kedua puluh satu menurut pegawai bahwa pendidikan dan pelatihan yang ditempuhnya, telah memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja organisasi. Hasil ini ditunjukkan

sebanyak 75,68% responden yang menjawab setuju dan sebanyak 5,41% responden yang menjawab tidak setuju. Peningkatan kompetensi yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan mampu memberikan kemampuan kerja dan kapabilitas sumber daya manusia yang berkualitas sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Pada pernyataan kedua puluh dua menunjukkan bahwa pimpinan telah mendorong pegawai untuk mengembangkan kompetensinya melalui diskusi dan tim kerja sebagai sarana pembelajaran. Hasil ini ditunjukkan sebanyak 64,86% responden yang menjawab setuju dan sebanyak 21,62% responden yang menjawab tidak setuju. Selanjutnya pernyataan kedua puluh tiga menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki pengetahuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil ini ditunjukkan sebanyak 81,08% jawab setuju dan sebanyak 13,51% jawab tidak setuju. Sedangkan pernyataan kedua puluh empat menunjukkan bahwa pegawai telah memahami dengan baik tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Hal ini ditunjukkan sebanyak 70,27% jawab setuju dan sebanyak 24,32% jawab tidak setuju. Berdasarkan ketiga pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan pegawai sudah baik dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

Pada pernyataan kedua puluh lima menunjukkan bahwa para jajaran pimpinan dan staf telah memiliki pengalaman pengawasan. Hasil ini ditunjukkan sebanyak 64,86% responden yang menjawab setuju dan sebanyak 27,03% responden yang menjawab tidak setuju. Sedangkan berdasarkan pernyataan kedua puluh enam menunjukkan bahwa menurut pegawai dengan tingginya frekuensi penugasan pegawai ke lapangan dalam rangka melakukan pengawasan maka

kinerja pegawai dalam bidang pengawasan semakin baik. Hasil ini ditunjukkan sebanyak 70,27% responden yang menjawab setuju dan sebanyak 13,51% responden yang menjawab tidak setuju. Apabila pimpinan sering memberikan penugasan pengawasan, maka tingkat pengalaman pegawai akan semakin banyak sehingga kemampuan kerja pegawai akan semakin baik.

Secara umum dari uraian diatas menggambarkan tingkat kemampuan pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau sudah baik, hal ini didukung dengan komitmen pimpinan dan organisasi akan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas. Hasil ini ditunjukkan sebanyak 67,27% responden yang menjawab setuju dan tingkat capaian skornya sebesar 72,45%.

#### b. Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja telah diukur melalui 6 item pernyataan dan jumlah skor maksimal 888 dengan hasil dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini:

**Tabel 4.18**  
**Deskripsi Jawaban Responden tentang Indikator Motivasi Kerja pada Variabel Kinerja Pegawai**

Indikator dan Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden								Jumlah Skor	%
	STS	%	TS	%	S	%	SS	%		
<b>Motivasi Kerja</b>										
P 27	1	2,70	3	8,11	28	75,68	5	13,51	111	75,00
P 28	2	5,41	6	16,22	22	59,46	7	18,92	108	72,97
P 29	1	2,70	9	24,32	25	67,57	2	5,41	102	68,92
P 30	1	2,70	6	16,22	27	72,97	3	8,11	106	71,62
P 31	2	5,41	14	37,84	19	51,35	2	5,41	95	64,19
P 32	2	5,41	7	18,92	24	64,86	4	10,81	104	70,27
<b>Jumlah</b>	<b>9</b>	<b>4,05</b>	<b>45</b>	<b>20,27</b>	<b>145</b>	<b>65,32</b>	<b>23</b>	<b>10,36</b>	<b>626</b>	<b>70,50</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.18 pada item pernyataan kedua puluh tujuh bahwa pegawai memiliki antusias (semangat tinggi) dalam melakukan pengawasan dan tugas lainnya. Hasil ini ditunjukkan oleh 75,68% jawaban setuju dan 8,11% jawaban tidak setuju. Selanjutnya pada pernyataan kedua puluh delapan menurut pegawai bahwa Jabatan Fungsional Auditor (JFA) merupakan jabatan yang membanggakan. Hasil ini ditunjukkan oleh 59,46% jawaban setuju dan 16,22% jawaban tidak setuju. Jabatan Fungsional Auditor (JFA) yang tersedia mampu memberikan motif (dorongan) pegawai untuk semangat kerja.

Selanjutnya pada item pernyataan kedua puluh sembilan dan ketiga puluh, masing-masing pegawai telah merasakan melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginannya dan telah merasakan ikut memiliki atas kesuksesan organisasi. Hasil ini ditunjukkan oleh masing-masing sebanyak 67,57% jawaban setuju dan sebanyak 24,32% jawaban tidak setuju serta sebanyak 72,97% jawaban setuju dan sebanyak 16,22% jawaban tidak setuju. Kesuksesan organisasi dan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keinginan pegawai harus dimiliki oleh pegawai yang merupakan suatu pengharapan sebagai motivasi kerja untuk bekerja lebih baik.

Sedangkan pada item pernyataan ketiga puluh satu menunjukkan bahwa insentif yang pegawai terima sudah memadai dan adil sehingga kinerja pegawai akan semakin baik. Hasil ini ditunjukkan oleh masing-masing sebanyak 51,35% jawaban setuju dan sebanyak 37,84% jawaban tidak setuju. Selanjutnya pada item pernyataan ketiga puluh dua menunjukkan bahwa pemberian insentif telah disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan organisasi. Hasil ini ditunjukkan oleh masing-masing sebanyak 64,86% jawaban setuju dan sebanyak 18,92% jawaban tidak setuju. Insentif (imbalan) merupakan salah satu faktor motivasi kerja bagi

pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga pemberian insentif haruslah memadai dan adil.

Secara umum pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau memiliki motivasi kerja yang relatif tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan tingkarta capaian skor dari indikator motivasi kerja sebesar 70,50%.

Berdasarkan data diatas dapat diambil kesimpulan deskripsi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai seperti terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.19**  
**Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Pegawai**

Indikator	Jumlah Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden								Jumlah Skor	Capaian %
		STS	%	TS	%	S	%	SS	%		
Kemampuan Pegawai	9	1	0,30	70	21,02	224	67,27	38	11,41	965	72,45
Motivasi Kerja	6	9	4,05	45	20,27	145	65,32	23	10,36	626	70,50
<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>1,80</b>	<b>115</b>	<b>20,72</b>	<b>369</b>	<b>66,49</b>	<b>61</b>	<b>10,99</b>	<b>1591</b>	<b>71,67</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja pegawai menunjukkan hasil sebagian besar memberikan jawaban setuju yakni 66,49%. Hasil ini berarti kinerja pegawai yang dinilai berdasarkan penyebaran kuesioner atas beberapa pernyataan telah menunjukkan adanya peningkatan kinerja pegawai dengan tingkat capaian skornya sebesar 71,67%.

Kondisi ini menggambarkan Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau berusaha meningkatkan kinerja pegawainya ke arah lebih baik baik. Upaya yang telah dilakukan Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau seperti dalam hal meningkatkan kemampuan pegawai adalah mengikutsertakan pegawai dalam

pendidikan dan pelatihan baik yang teknis maupun non teknis, mengikutsertakan pegawainya dalam *joint audit* dengan Inspektorat Jenderal Kementerian dan mengadakan pelatihan kantor sendiri membahas kasus-kasus atau hal-hal terbaru dalam bidang pengawasan. Sedangkan dalam hal peningkatan motivasi kerja pegawainya, Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau telah memberikan insentif atau kompensasi yang memadai dan Inspektur selaku pimpinan selalu memberikan dukungan moril dan melibatkan pegawainya dalam memecahkan persoalan-persoalan di bidang pengawasan sehingga pegawai merasakan ikut memiliki atas kesuksesan organisasi.

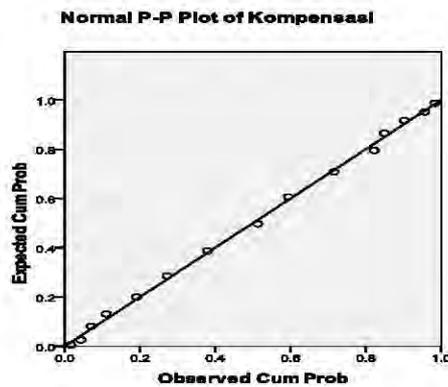
#### **D. Analisa Data**

##### **1. Pengujian Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, maksudnya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari masing-masing variabel yang tergambar pada berikut ini:

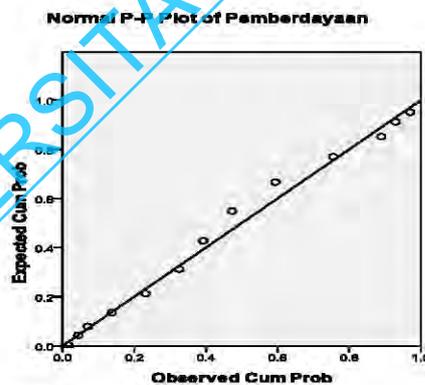
**Gambar 4.1**  
**Hasil Pengujian Normal P-Plot pada Variabel Kompensasi**



Sumber: Lampiran output SPSS, 2012

Dari gambar 4.1 menunjukkan hasil bahwa semua data pada variabel kompensasi terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

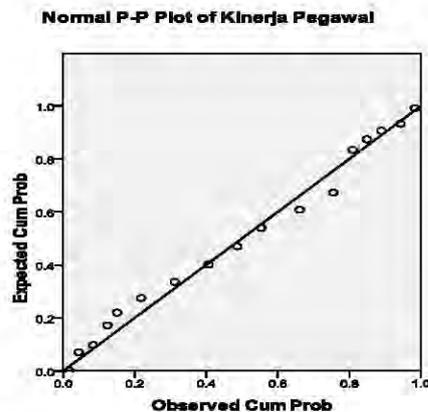
**Gambar 4.2**  
**Hasil Pengujian Normal P-Plot pada Variabel Pemberdayaan**



Sumber: Lampiran output SPSS, 2012

Dari gambar 4.2 menunjukkan hasil bahwa semua data pada variabel pemberdayaan terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

**Gambar 4.3**  
**Hasil Pengujian Normal P-Plot pada Variabel Kinerja Pegawai**



Sumber: Lampiran output SPSS, 2012

Dari gambar 4.3 menunjukkan hasil bahwa semua data pada variabel kinerja pegawai terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

Berdasarkan ketiga gambar diatas dapat disimpulkan bahwa semua data pada variabel bebas dan terikat terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan sebaran data berada disekitar garis diagonal sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Pengujian Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Berikut ini tabel hasil pengujian multikolinieritas terhadap variabel bebas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.20**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas**

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1	Kompensasi (X1)	0,317	3,152
2	Pemberdayaan (X2)	0,317	3,152

Sumber: Lampiran output SPSS, 2012

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan hasil nilai VIF untuk semua variabel bebas (Kompensasi dan Pemberdayaan) lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi untuk semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### **E. Analisa Persamaan Regresi Linear Berganda**

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas dan uji multikolinieritas.

Berdasarkan hasil pengujian sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisa regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 17 diperoleh hasil seperti tabel 4.21 berikut ini:

**Tabel 4.21**  
**Hasil Estimasi Regresi**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	39.784	3.283		12.119	.000			
	Kompensasi	1.207	.238	.758	5.067	.000	.317	3.152	
	Pemberdayaan	.234	.263	.133	.890	.380	.317	3.152	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Lampiran output SPSS, 2012

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui persamaan regresi yang berbentuk adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,283 + 0,758 X_1 + 0,133 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (kinerja pegawai)

a = intersepsi/konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi

X1 = variabel independen (kompensasi)

X2 = variabel independen (pemberdayaan)

e = *error* / variabel pengganggu

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel kompensasi dan pemberdayaan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai.

2.  $a = 3,283$ , merupakan konstanta yang mempunyai arti apabila variabel-variabel independen (kompensasi dan pemberdayaan) mempunyai nilai nol (0), maka kualitas produk akan konstan sebesar 3,283
3.  $\beta_1 = 0,758$  merupakan koefisien kompensasi memberikan nilai sebesar 0,758 yang berarti bahwa jika kompensasi semakin tinggi dan memadai dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
4.  $\beta_2 = 0,133$  merupakan koefisien pemberdayaan memberikan nilai sebesar 0,133 yang berarti bahwa jika pemberdayaan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

## F. Pengujian Hipotesa

### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.22 berikut ini:

**Tabel 4.22**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 <sup>a</sup>	.759	.745	2.90006

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan, Kompensasi

Sumber: Lampiran output SPSS, 2012

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh sebesar 0,745. Hal ini berarti 74,5% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan pemberdayaan, sedangkan sisanya sebesar 25,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini, misalnya seperti diungkapkan oleh Simamora (1995:500) menyatakan kinerja sangat ditentukan oleh 3 (tiga) faktor yakni:

- a. Faktor individual yang terdiri dari: 1) Kemampuan dan keahlian; 2) Latar belakang; 3) Demografi.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari: 1) Persepsi; 2) *Attitude*; 3) *Personality*; 4) Pembelajaran; 5) Motivasi.
- c. Faktor Organisasi yang meliputi: 1) Sumberdaya; 2) Kepemimpinan; 3) Penghargaan; 4) Struktur; 5) *Job design*.

## 2. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Hipotesis 1 (H1) dan 2 (H2) dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji t yakni untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau masing-masing terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Hasil perhitungan regresi secara parsial berdasarkan SPSS versi 17 dapat diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji t Secara Parsial**

No	Variabel Bebas	t hitung	Sig. T
1	Kompensasi (X1)	5,067	0,000
2	Pemberdayaan (X2)	0,890	0,380

Sumber: Lampiran output SPSS, 2012

**a. Uji Hipotesis 1 (H1)**

Perumusan hipotesis:

Ho :  $\beta_i=0$  tidak ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Ha :  $\beta_i>0$  terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Dari tabel 4.23 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kompensasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,067 dengan taraf signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil diatas menunjukkan nilai t hitung yakni 5,067 lebih besar dari 0, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha dan taraf signifikansi yakni 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha.

Dengan demikian berarti hipotesis H1 yang menyatakan bahwa “Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.”

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dito (2010) dengan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pemberian kompensasi dapat memberikan motivasi kerja pegawai untuk

meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Mathis dan Jackson (2000) yakni salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Pemberian kompensasi haruslah layak dan memadai sesuai dengan beban kerja sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Hal ini sesuai dengan Patton (dalam Invacevich, 1992) didalam Iswanto (2005), ada tujuh kriteria bagi keefektifan kompensasi, yaitu kompensasi harus a) *Cukup*, kompensasi harus memenuhi persyaratan minimum menurut pemerintah, serikat pekerja, dan manajer; b) *Layak*, setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha, kemampuan, dan keahlian mereka; c) *Seimbang*, upah, tunjangan dan penghargaan lain harus memberikan suatu paket penghargaan total yang masuk akal; d) *Efektif berdasarkan pertimbangan biaya*, upah tidak boleh berlebihan, sesuai dengan kesanggupan organisasi membayarnya; e) *Aman*, upah harus cukup aman untuk membantu karyawan merasa aman dalam memuaskan kebutuhan dasarnya; f) *Menyediakan insentif*, upah harus dapat memotivasi kerja yang efektif dan produktif; g) *Akseptabel*, Karyawan harus mengetahui sistem pengupahan dan merasa sistem tersebut masuk akal baik bagi perusahaan maupun bagi dirinya sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian dan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas. Kompensasi yang layak, efektif dan tidak berlebih-lebihan sesuai

keinginan/kebutuhan karyawan mampu memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Hal ini membuktikan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja pegawai sesuai dengan hasil penelitian diatas.

#### **b. Uji Hipotesis 2 (H2)**

Perumusan Hipotesis:

Ho :  $\beta_i=0$  tidak ada pengaruh positif antara pemberdayaan terhadap kinerja pegawai.

Ha :  $\beta_i>0$  terdapat pengaruh positif antara pemberdayaan terhadap kinerja pegawai.

Dari tabel 4.23 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis pemberdayaan menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,890 dengan taraf signifikansi 0,380. Berdasarkan hasil diatas menunjukkan nilai t hitung yakni 0,890 lebih besar dari 0 berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha dan taraf signifikansi yakni 0,380 lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ho dan menolak Ha.

Dengan demikian berarti hipotesis H2 yang menyatakan bahwa “Pemberdayaan memiliki pengaruh yang positif dan namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.”

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan adanya perbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi (2006) yakni hasil penelitiannya pemberdayaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Letak perbedaan tersebut yakni hasil penelitian secara statistik yakni

hasil penelitian Supriyadi memiliki signifikan yakni taraf signifikansinya 0,012 sedangkan hasil penelitian diatas tidak signifikan yakni taraf signifikansinya 0,380 lebih besar dari 0,05 sedangkan letak hasil persamaanya yakni hasil penelitian diatas sama dengan penelitian hasil Supriyadi, sama-sama menghasilkan adanya hubungan yang positif antara pemberdayaan dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Teori Kanter didalam Debora (2004: 62) menyatakan bahwa bekerja dalam kondisi terberdayakan memiliki suatu dampak yang positif bagi para karyawan, yaitu meningkatnya perasaan keyakinan diri dan kepuasan kerja, motivasi yang lebih tinggi dan keletihan fisik/mental yang rendah. Jadi pemberdayaan yang efektif dan optimal akan memberikan keyakinan diri yang tinggi, adanya kepuasan kerja serta memberikan motivasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai akan semakin tinggi sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Jika pemberdayaan semakin rendah maka kinerja pegawai akan semakin rendah pula sehingga tujuan organisasi tidak tercapai.

### **3. Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)**

Hipotesis 3 (  $H_1+H_2$ ) dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji F yakni untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Perumusan hipotesis:

Ho :  $\beta_i=0$  tidak ada pengaruh positif secara bersama-sama antara kompensasi dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai.

Ha :  $\beta_i>0$  terdapat pengaruh positif secara bersama-sama antara kompensasi dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan regresi secara simultan berdasarkan SPSS versi 17 dapat diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji F Secara Simultan**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	899.129	2	449.564	53.454	.000 <sup>a</sup>
	Residual	285.952	34	8.410		
	Total	1185.081	36			

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Lampiran output SPSS, 2012

Berdasarkan tabel 4.23 menunjukkan hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 53,454 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian berarti hipotesis H3 (H1+H2) yang menyatakan bahwa “Kompensasi dan Pemberdayaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.”

Hasil pengujian ini mendukung penelitian dari Supriyadi (2005) dengan hasil secara simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut (kepuasan kompensasi, pemberdayaan, budaya organisasi) juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Guna Kimia. Kompensasi

yang layak dan pemberdayaan yang efektif akan memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan Mathis & Jackson (2000) yakni salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Sedangkan menurut Kartasmita (1996), pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya dengan mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya. Jadi berdasarkan kedua pendapat diatas menunjukkan bahwa kompensasi dan pemberdayaan sama-sama memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **G. Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) menunjukkan bahwa yakni variabel kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel pemberdayaan memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun kedua variabel bebas (kompensasi dan pemberdayaan) secara bersama-sama (simultan) memiliki sifat positif artinya semakin tinggi kompensasi dan pemberdayaan secara bersama-sama (simultan) maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Sedangkan berdasarkan olahan data hasil kuesioner terdapat beberapa indikator-indikator yang lemah pada setiap variabel. Adapun tingkat kelemahannya berdasarkan tingkat capaian skor menurut jawaban responden.

Penjelasan dari masing – masing variabel tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah dibuktikan terhadap pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil penghitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai terhitung (t-hitung) sebesar 5,067 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya dari Widyatmini & Hakim (2008) yang telah melakukan pengujian terhadap Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok dengan hasil analisis yaitu hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai mendapatkan pengaruh yang positif antara pemberian kompensasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Depok dan mempunyai hubungan yang lemah serta signifikan secara statistik. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi yang layak dan memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan ungkapan dari Mathis dan Jackson (2000) yakni salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dari *key informan* sdr HZ (14 Mei 2012) terhadap kompensasi yang diterima apakah sudah layak dan memadai

di Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau sehingga mampu menghasilkan kinerja pegawai yang baik adalah sebagai berikut:

*“Untuk kompensasi yang diberikan berupa tunjangan sudah layak, namun demikian untuk prasarana kantor masih belum memadai karena Inspektorat belum memiliki bangunan/gedung kantor sendiri dan untuk saat ini ruangan kerja beberapa bidang belum layak sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai.”*

Dari hasil wawancara tersebut bahwa belum tersedianya sarana dan prasarana (fasilitas kantor) yang memadai dan layak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Sarana dan prasarana (fasilitas kantor) merupakan bagian dari kompensasi yakni kompensasi non finansial seperti yang diungkapkan oleh Dessler (1997). Pemberian kompensasi seharusnya yang layak, efektif, dan memadai sesuai dengan beban kerja karena hal ini sesuai dengan tujuan pemberian kompensasi sebagaimana diungkapkan oleh Hasibuan (2007:121) bahwa ada 8 (delapan) tujuan pemberian kompensasi antara lain:

- a. *Ikatan Kerja Sama*, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan;
- b. *Kepuasan Kerja*, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya;
- c. *Pengadaan Efektif*, jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah;
- d. *Motivasi*, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya;
- e. *Stabilitas Karyawan*, dengan pemberian kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil;
- f. *Disiplin*, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik;
- g. *Pengaruh Serikat Buruh*, dengan pemberian kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya;
- h. *Pengaruh Pemerintah*, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau. Secara parsial hasil penelitian dan peneltiaan yang dilakukan oleh Widyatmini & Hakim (2008) sama-sama adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan memadai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan dari olahan data jawaban responden pada variabel kompensasi sebagaimana pada tabel 4.12 menunjukkan indikator yang paling lemah pada variabel kompensasi adalah indikator kompensasi non finansial berupa fasilitas kantor, promosi dan pendidikan dan pelatihan dengan tingkat capaian skornya sebesar 67,30% dibandingkan dengan indikator kompensasi finansial yang dibayar secara langsung (70,75%) dan indikator kompensasi finansial yang dibayar secara tidak langsung (71,96%). Hasil ini senada dengan hasil wawancara pada *key informan* sdr. HZ (24 Mei 2012) terhadap kompensasi yang diterima apakah sudah layak dan memadai di Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau sehingga mampu menghasilkan kinerja pegawai yang baik adalah sebagai berikut:

*“Untuk kompensasi yang diberikan berupa tunjangan sudah layak, namun demikian untuk prasarana kantor masih belum memadai karena Inspektorat belum memiliki bangunan/gedung kantor sendiri dan untuk saat ini ruangan kerja beberapa bidang belum layak sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai.”*

Berdasarkan data hasil wawancara yang dimaksud sarana dan prasarana kantor Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau yang belum memadai yakni belum memiliki gedung sendiri, peralatan operasional kantor sangat minim. Hal ini bisa

terlihat dari tabel 4.5 Daftar Peralatan Kantor dan Perangkat Lunak (SIMHP & SMS Center) yang Dimiliki Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau, dimana sebagian besar peralatan kantor sudah rusak berat.

Dari hasil wawancara tersebut bahwa belum tersedianya sarana dan prasarana (fasilitas kantor) yang memadai dan layak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Gie (1999: 17) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada 11 faktor, salah satunya adalah perlengkapan dan fasilitas. Sedangkan perlengkapan dan fasilitas merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan/organisasi yakni kompensasi non finansial seperti diungkapkan oleh Dessler (1997) yang membagi kompensasi menjadi 3 (tiga) yakni:

- a. Kompensasi finansial yang dibayar secara langsung berupa gaji/honorarium, insentif, upah dan bonus.
- b. Kompensasi finansial yang dibayar secara tidak langsung berupa tunjangan, asuransi kesehatan.
- c. Kompensasi non finansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasi yakni berupa fasilitas dan perlengkapan kantor/perusahaan, adanya penghargaan atas prestasi kerja dengan memberikan promosi, pendidikan dan pelatihan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian kompensasi yang layak dan memadai, sebagaimana diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2000) yakni salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi, pasti menghadapi kendala-kendala seperti keterbatasan alokasi anggaran dan sumber

daya manusia dan belum adanya komitmen seluruh pegawai staf dan pimpinan akan perbaikan sistem pemberian kompensasi. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan *key informan* sdr. DA dan sdr HZ (24 Mei 2012) terhadap kendala-kendala yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

*“Kendala/faktor yang mempengaruhi yakni terbatasnya anggaran, belum adanya komitmen seluruh pegawai akan perbaikan sistem pemberian kompensasi, keterbatasan alokasi anggaran, alokasi SDM, belum adanya SOP yang jelas dan dipahami oleh seluruh organisasi, belum tegasnya mekanisme sanksi bagi pegawai.”*

Berdasarkan uraian diatas atas kelemahan dan kendala yang dihadapi dalam pemberian kompensasi dan hasil jawaban kuesioner dimana indikator kompensasi non finansial yang tingkat capaiannya rendah, maka perlu dilakukan pengalokasian anggaran untuk pemberian tunjangan yang layak sesuai dengan beban kerja, pengadaan sarana dan prasarana kantor sesuai dengan kebutuhan kerja.

## **2. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terhadap pengaruh antara pemberdayaan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil penghitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai terhitung (t-hitung) sebesar 0,890 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,380 tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$  namun nilai t-hitung yakni 0,890 lebih besar dari 0 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan. Artinya bahwa adanya pengaruh antara variabel

pemberdayaan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau namun memiliki hubungan yang lemah.

Hasil ini sependapat dengan penelitian sebelumnya oleh Kusuma (2007) tentang “Pengaruh Pemberdayaan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Tenaga Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan) dengan hasil pemberdayaan tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kinerja. Dimana sama-sama terdapat pengaruh yang positif antara pemberdayaan dengan kinerja pegawai.

Pemberdayaan yang efektif akan memberikan kepuasan kerja sehingga dapat memberikan kinerja pegawai yang semakin baik. Dan sebaliknya apabila memiliki pegawai yang tidak diberdayakan maka akan memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan Teori Kanter didalam Debora (2004: 62) menyatakan bahwa bekerja dalam kondisi terberdayakan memiliki suatu dampak yang positif bagi para karyawan, yaitu meningkatnya perasaan keyakinan diri dan kepuasan kerja, motivasi yang lebih tinggi dan kelelahan fisik/mental yang rendah.

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan dari olahan data jawaban responden pada variabel pemberdayaan sebagaimana pada tabel 4.16 menunjukkan indikator yang paling lemah pada variabel pemberdayaan adalah indikator tanggung jawab, berupa evaluasi dimana pimpinan telah melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan dengan tingkat capaian skornya sebesar 66,22% dibandingkan dengan indikator kepercayaan (66,49%) dan indikator kewenangan (70,50%). Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dari *key informan*

sdr. MIA (24 Mei 2012) terhadap apakah pimpinan telah melakukan evaluasi atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh bawahannya sendiri adalah sebagai berikut:

*“Pimpinan telah melakukan evaluasi hasil pekerjaan bawahannya namun tidak secara menyeluruh dan berkala. Sedangkan evaluasi yang dilakukan hanya bersifat koreksi.”*

Berdasarkan hasil data diatas menunjukkan adanya kelemahan indikator pada variabel pemberdayaan yakni indikator tanggung jawab dalam hal ini pimpinan kurang melakukan evaluasi atas tanggung jawab dan wewenang yang telah diselesaikan oleh stafnya sebagai *feedback* untuk perbaikan. Apabila pimpinan tidak melakukan evaluasi pekerjaan yang telah diberikan maka bawahan tidak akan mengetahui letak kesalahan dan saran untuk perbaikan, hal ini memberikan dampak kinerja pegawai akan semakin menurun.

Selanjutnya berikut ini kutipan hasil wawancara dengan *key informan* sdr. HZ (24 Mei 2012) terhadap apakah pimpinan telah memberdayakan bawahannya melalui pemberian kepercayaan, kewenangan dan tanggungjawab, adalah sebagai berikut:

*“pimpinan telah melibatkan bawahannya dan memberdayakan bawahannya melalui pemberian kepercayaan dengan memberikan tugas sesuai dengan tupoksinya dan melakukan evaluasi/koreksi atas pekerjaan tersebut sebagai perbaikan kedepannya. Disamping itu juga sering mengajak bawahannya dalam penugasan luar sehingga bawahan akan merasakan memiliki pekerjaan tersebut sehingga menimbulkan motivasi kerja dan pimpinan selalu melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan terhadap permasalahan organisasi.”*

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa adanya kepercayaan (*trust*) yang diberikan oleh pimpinan ke bawahannya dalam melaksanakan tugas, memberikan motivasi atau dukungan kepada bawahannya untuk bekerja lebih baik lagi, memberikan kewenangan dan tanggung jawab, dan selalu melibatkan bawahannya dalam memecahkan masalah serta menghargai

ide/saran/masukan dari bawahan sebagai bentuk penghargaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Khan (1997) yang mengembangkan 6 (enam) model pemberdayaan diantaranya keinginan (*desire*), keyakinan/kepercayaan (*trust*), rasa percaya diri (*confident*), kredibilitas (*credibility*), tanggungjawab (*accountability*), komunikasi (*communication*).

### **3. Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis (H3) yakni H1+H2 secara bersama-sama (simultan) telah membuktikan terhadap pengaruh antara kompensasi dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil penghitungan yang telah dilakukan didapat nilai terhitung (F-hitung) sebesar 53.454 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi dan pemberdayaan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi dan pemberdayaan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau.

Hasil pengujian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi yakni melakukan pengujian atas Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi, Pemberdayaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bina Guna Keramas) dengan hasil secara simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut (kepuasan kompensasi,

pemberdayaan, budaya organisasi) juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Guna Kimia. Kompensasi yang layak dan pemberdayaan yang efektif akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya jika kompensasi yang tidak layak dan pemberdayaan tidak efektif akan mempengaruhi kinerja pegawai yakni kinerja pegawai semakin rendah.

Hal ini sejalan dengan Mathis & Jackson (2000) yakni salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Sedangkan menurut Kartasmita (1996), pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya dengan mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya. Jadi berdasarkan kedua pendapat diatas menunjukkan bahwa kompensasi dan pemberdayaan sama-sama memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan dari olahan data jawaban responden pada variabel kinerja pegawai sebagaimana pada tabel 4.19 menunjukkan indikator yang paling lemah pada variabel kinerja pegawai adalah indikator motivasi kerja dengan tingkat capaian skornya sebesar 70,50% dibandingkan dengan indikator kemampuan pegawai (72,45%). Indikator capaiannya rendah disebabkan oleh sebagian besar pegawai belum merasakan melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginannya dan harapan organisasi serta insentif yang diterima belum memadai dan adil. Hal ini sesuai dengan hasil kutipan wawancara pada *key informan* sdr. HZ dan sdr. MIA (24 Mei 2012) adalah sebagai berikut:

*“sebagian besar hasil pekerjaan pegawai sudah sesuai dengan harapan organisasi, meskipun beberapa hasil kerja pegawai masih belum maksimal.”*

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai telah sesuai dengan harapan organisasi namun masih belum maksimal. Dengan demikian kinerja pegawai masih belum optimal yang dikarenakan motivasi kerja pegawai tidak tinggi.

Selanjutnya berdasarkan dengan hasil wawancara pada *key informan* sdr. DA, sdr. HZ dan sdr. MIA (24 Mei 2012) mengenai indikator kemampuan pegawai dapat dipaparkan sebagai berikut:

*“persyaratan kompetensi pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau telah sesuai namun belum optimal. Hal ini dikarenakan perlu lakukan peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan secara berlanjut sesuai dengan kebutuhan dan merata serta tersedianya anggaran diklat tersebut sehingga kemampuan pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau memiliki kemampuan yang teruji dan handal.”*

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa indikator kemampuan pegawai berupa peningkatan kompetensi, tingkat pengetahuan dan tingkat pengalaman sudah memadai walaupun masih terdapat kelemahan. Adapun kelemahan yang dihadapi berupa keterbatasan anggaran dan belum terbaginya pegawai yang ikut diklat secara merata yang sesuai dengan kebutuhan. Hal ini menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kemampuan dan kapasitas pegawai.

Pegawai yang memiliki kemampuan yang cukup dan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Karena kemampuan pegawai dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebagaimana diungkapkan oleh Robbins (1996:218) bahwa tingkat kinerja

pegawai sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja.

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,758 dan nilai t-hitung sebesar 5,067 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Hasil ini menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan adanya pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,133 dan nilai t-hitung sebesar 0,890 dengan nilai signifikansi sebesar 0,380 tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Hasil ini menyimpulkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau.

3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan adanya pengaruh kompensasi dan pemberdayaan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa kompensasi dan pemberdayaan secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F-hitung 53,454 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,005 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hasil ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan pemberdayaan secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Mengalokasikan dan menyediakan anggaran yang diperuntukan untuk tunjangan pegawai yang layak sesuai beban kerja
2. Pengadaan sarana dan prasarana (fasilitas) kantor yang memadai sesuai dengan kebutuhan kerja.
3. Memberikan pekerjaan yang jelas sesuai dengan wewenang dan aturan yang telah ditetapkan
4. Melakukan evaluasi secara berkala atas hasil pekerjaan pegawai melalui rapat staf secara rutin.

5. Memberikan motivasi kepada bawahannya seperti memberikan pujian, kompensasi, selalu melibatkan bawahannya dalam pekerjaan dan pengambilan keputusan, menjalinkan komunikasi dan koordinasi yang efektif dan baik.
6. Memberikan *reward* bagi pegawai berprestasi dan *punishment* bagi pegawai yang melanggar secara tegas dan jelas.

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2000). *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Cook, S and Macaulay, S. (1997). *Perfect Empowerment (Pemberdayaan Yang Tepat)*. Edisi Terjemahan. Alih Bahasa: Paoepi Tyas R. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Dharma, S. (2005). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Debora. (2006). Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Psikologis Terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8 (2), 61-71.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.
- \_\_\_\_\_ (2000). *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Dito, Anoki Herdian. (2010). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi Universitas Diponegoro*. Semarang.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- \_\_\_\_\_ (2006). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi ke-3. Semarang: BP Undip.
- Gie, Liang The. (1999). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kumorotomo, Wahyudi. (2011). Masalah Kelembagaan dalam Reformasi Pengadaan Barang dan Jasa. Makalah disajikan dalam *Diskusi Kelompok Terarah untuk Gap Analysis Sistem Pengadaan Barang/Jasa di Indonesia tanggal 31 Mei 2011 – 1 Juni 2011*. Yogyakarta.
- Ratnawati, Intan. (2004). Upaya Pemberdayaan Karyawan: Suatu Pendekatan Untuk Menumbuhkan Motivasi Kerja Intrinsik. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 1 (1), 56-63.

- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Iswanto, Yun. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BMP. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Khan, Sharafat. (1997). The Key To Being a Leader Company: Empowerment. *Journal Quality and Partisipation*. Jan/Feb. P.44-50.
- Kusriyanto, Bambang. (1986). *Meningkatkan Produktifitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Kusuma, Permadi Indra. (2007). Pengaruh Pemberdayaan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Tenaga Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan). *Skripsi Universitas Negeri Malang*. Malang.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2000). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditar.
- Mathis, Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael, Leibunon and Weintein, Harold P., 1993. *Money is Everything*, Annual Report HR.
- Milkovich, George T. dan Newman, Jerry M. 2002. *Compensation*, 7<sup>th</sup> edition. New York: Mc Graw Hill – Irwin International Edition.
- Milwadani, MM. (1991). Empowerment dan Penerapannya. *Majalah Ilmiah Pranata*, Vol.10.No.1.
- Panggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Quade, Es. (1990). *Analysis for Public Decission*. Second Edition. Fourth Printing. New York: Elsevier Science Publishing
- Reksohadiprajo & Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, P. Stephen. (1996). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I & II. Jakarta: PT. Prinhalindo.
- Rue, L.W.& LL. Byars. (1980). *Management Theory and Application*. Homewood IL: Richard D. Irwin Inc.

- Sedarmayanti. (2000). *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung: Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofyan. (1996). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Simamora, Henry. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Edisi Revisi. Cetakan ke 14. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Supriyadi, Andi. (2005). Analisis Pengaruh Keputusan Kompensasi, Pemberdayaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (studi Empiris pada PT. Bina Guna Kimia). *Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Diponegoro*. Semarang.
- Sutermeister, R.A. (1999). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama. Cetakan Kelima. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Taufan, Bayu. (2010). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Menjadi Panitia Pengadaan Barang/Jasa Pasca Diberlakukannya Kepres 80/2003 pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Tugas Akhir Program Magister, Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka*. Jakarta.
- Thoha, Miftah. (1994). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tulus, Moh. Agus. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Wexley, Kenneth, N dan Yuki, Gary. terjemahan Muh. Shobaruddin. (2000): *Perilaku Organisasi dan Psikologi Management*. United States of America: Mc Graw-Hill
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Cetakan keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyatmini & Hakim, Lukman. (2008). Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 2 (13), 163-170.

## PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Keputusan Inspektur Provinsi Kepulauan Riau Nomor 27/SK/Itprov-Kepri/XII/2010 tentang Rencana Strategis Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2011 – 2015.

Keputusan Inspektur Provinsi Kepulauan Riau Nomor 09.1/SK/Itprov-Kepri/I/2012 tentang Pembagian Wilayah dan Obyek Pengawasan Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau. Tanjungpinang.

Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 5 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja dan Lembaga Lain Provinsi Kepulauan Riau.

Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 28 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kepulauan Riau, Lembaga Teknis Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau.

## DOKUMEN

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2011

## SITUS INTERNET

Kebebasan Informasi. (2012). Kinerja Birokrasi Pelayanan Publik. Diambil 26 Oktober 2012, dari situs World Wide Web <http://kebebasaninformasi.org/v3/2010/10/26/kinerja-birokrasi-pelayanan-publik/>

# LAMPIRAN – LAMPIRAN

- Lampiran I : Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran II : Kuesioner
- Lampiran III : Transkrip Wawancara
- Lampiran IV : Identitas Responden Dan Skor
- Lampiran V : Output SPSS Versi 17 Hasil Uji Validitas
- Lampiran VI : Output SPSS Versi 17 Hasil Uji Validitas
- Lampiran VII : Output SPSS Versi 17 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran VII : Output SPSS Versi 17 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran VIII : Output SPSS Versi 17 Hasil Uji Multikolininitas dan Regression
- Lampiran IX : Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 5 Tahun 2011 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja dan Lembaga Lain Provinsi Kepulauan Riau.
- Lampiran X : Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 28 Tahun 2009 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kepulauan Riau, Lembaga Teknis Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau.

## Lampiran I: Daftar Riwayat Hidup

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : S. Karwadi Noprian, SE  
Tempat dan Tanggal Lahir : Moro, 15 Nopember 1977  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Status : K/3  
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi  
Kepulauan Riau  
Riwayat Pendidikan :

- SD Negeri 001 Moro tahun 1990
- SMP Negeri 5 Tanjungpinang tahun 1993
- SMA Negeri 1 Tanjungpinang tahun 2001
- STIE Widya Wiwaha Yogyakarta  
(S-1 Akuntansi) tahun 2001

Alamat Rumah : Jalan Medang No 33 RT 6, RW 7, Kel. Sungai Jang,  
Kec. Bukit Bestari, Kota Tanjungpinang  
Telp. 0771-317691, HP.08127093779  
Alamat Email : [saidrn@yahoo.co.id](mailto:saidrn@yahoo.co.id)

Lampiran II : Kuesioner

Tanjungpinang, Mei 2012

Kepada Yth,

**Bapak/Ibu/Sdr/i Responden**

di-

**Tempat**

Dengan Hormat,

Pertama-tama harapan saya adalah Bapak/Ibu/Sdr/i dalam keadaan sehat dan sukses dalam menjalankan aktifitas sehari-hari.

Perkenankan saya memperkenalkan diri, yaitu :

Nama : **S. Karwadi Noprian, SE**

Pekerjaan : Mahasiswa Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta

Alamat : Tanjungpinang

Berkenaan dengan ini saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk dapat meluangkan waktu untuk mengisi daftar pertanyaan ( terlampir ) sesuai dengan fakta dan apa yang diketahui.

Tujuan dari pengisian daftar ini adalah semata-mata untuk penulisan Tesis dalam melengkapi studi saya di Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Keseriusan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi daftar ini sangat penting artinya bagi analisa yang saya lakukan.

Demikianlah sebagai kata perkenalan dari saya dan atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi daftar pertanyaan ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

**S. Karwadi Noprian, SE**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PEMBERDAYAAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA INSPEKTORAT PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

---

## DAFTAR KUESIONER

### PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Pengisian angket ini cukup memberikan tanda (X) pada salah satu kolom yang disediakan yakni:  
 STS = Sangat Tidak Setuju  
 TS = Tidak Setuju  
 S = Setuju  
 SS = Sangat Setuju
2. Angket ini ditujukan untuk menilai diri sendiri, sesuai dengan apa yang anda rasakan dan alami tentang **“PENGARUH KOMPENSASI DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT PROVINSI KEPULAUAN RIAU.”**
3. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan dijamin kerahasiaannya.
4. Bila telah selesai pengisian angket ini, mohon diperiksa kembali jika ada yang terlewatkan dan dikembalikan ke peneliti

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

KODE/NO. RESP:

Nama : .....

Jenis Kelamin : .....

Umur : .....

Pendidikan terakhir : .....

**B. DAFTAR PERNYATAAN**

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
<b>KOMPENSASI</b>					
1	Gaji/honorarium yang saya terima sudah layak sesuai dengan beban kerja				
2	Untuk mendorong motivasi organisasi, pemerintah daerah telah memberikan tunjangan kinerja/prestasi				
3	Tunjangan jabatan sudah sesuai dengan resiko dan tanggung jawab				
4	Sarana dan prasarana sudah memadai dalam mendukung kinerja pegawai				
5	Pimpinan telah memberikan perhatian kepada pegawai yang berprestasi dengan memberikan promosi				
6	Setiap pegawai diberikan kesempatan untuk dinaikkan atau dipromosikan asal memenuhi persyaratan				
7	Pegawai telah diberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas pengawasan dan tugas lainnya				
8	Setiap pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan				

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
<b>PEMBERDAYAAN</b>					
9	Pimpinan telah mendukung para pegawai untuk mengambil resiko dalam pembuatan keputusan selama tidak bertentangan peraturan perundangan-undangan				
10	Pimpinan terlibat langsung membantu pegawai dalam memecahkan persoalan-persoalan dalam pelaksanaan tugas pengawasan dan tugas lainnya				
11	Pimpinan selalu mendukung kreativitas dan inisiatif pegawai dalam mengembangkan kinerja organisasi				
12	Pimpinan telah memberikan penghargaan/ <i>reward</i> terhadap hasil pekerjaan dari pegawai				
13	Pimpinan telah memberikan motivasi terhadap pegawai agar bekerja lebih baik				
14	Pimpinan telah memberikan pelimpahan wewenang/kekuasaan yang penting kepada pegawainya				
15	Mekanisme pendelegasian dan pertanggungjawaban tugas telah diatur dengan jelas				
16	Pimpinan telah memberikan arahan/petunjuk yang jelas tentang pekerjaan				

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
17	Pimpinan telah melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai dalam penyelesaian dan tanggungjawab terhadap wewenang yang diberikan				
<b>KINERJA PEGAWAI</b>					
18	Pimpinan selalu mendorong pegawai untuk menempuh pendidikan formal lanjutan yang mendukung peningkatan kinerja				
19	Organisasi telah menyediakan anggaran untuk pendidikan fungsional yang memadai bagi pegawai untuk menempuh jabatan fungsional				
20	Pegawai telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis secara berkelanjutan				
21	Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh pegawai telah memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja organisasi				
22	Pimpinan mendorong pegawai untuk mengembangkan kompetensinya melalui diskusi dan tim kerja sebagai sarana pembelajaran				
23	Pegawai telah memiliki pengetahuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan				
24	Pegawai telah memahami dengan baik tugas pokok dan fungsinya masing-masing				

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
25	Para jajaran pimpinan dan staf telah memiliki pengalaman pengawasan				
26	Tingginya frekuensi penugasan pegawai ke lapangan dalam rangka melakukan pengawasan maka kinerja pegawai dalam bidang pengawasan semakin baik				
27	Pegawai memiliki antusias (semangat kerja) yang tinggi dalam melakukan pengawasan dan tugas lainnya				
28	Jabatan Fungsional Auditor merupakan jabatan yang membanggakan				
29	Pegawai telah merasakan melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginannya				
30	Pegawai telah merasakan ikut memiliki atas kesuksesan organisasi				
31	Insentif yang pegawai terima sudah memadai dan adil sehingga kinerja pegawai akan semakin baik				
32	Pemberian insentif telah disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan organisasi				

**Sekian dan terima kasih atas angket yang telah Bapak/Ibu/Sdr/i isi dengan baik.**

Lampiran III : Transkrip Wawancara

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PEMBERDAYAAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA INSPEKTORAT PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

---

## DAFTAR WAWANCARA

### A. IDENTITAS SUBYEK PENELITIAN

Nama : DA  
 Jabatan : Inspektur Pembantu Bidang I  
 Pendidikan terakhir : S 2  
 Tanggal Wawancara : 24 Mei 2012

### B. MATERI WAWANCARA

#### 1. KOMPENSASI

- a. Bagaimana menurut saudara apakah kompensasi yang diberikan dan diterima berupa kompensasi finansial yang dibayar secara langsung (berupa gaji/honorarium), kompensasi finansial yang dibayar secara tidak langsung (berupa tunjangan) dan kompensasi non finansial (berupa fasilitas kantor, promosi dan kesempatan ikut pendidikan dan pelatihan), semua itu telah layak, memadai dan sesuai dengan kondisi kerja sehingga mampu menghasilkan kinerja pegawai yang baik?

Jawab: *Kompensasi yang diterima sudah layak dan memadai sehingga kondisi kerja mampu menghasilkan kinerja yang baik, pekerja tepat waktu diselesaikan karena dibarengi etos kerja yang tinggi oleh setiap pegawai.*

- b. Menurut saudara, kendala-kendala/faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi dalam pemberian kompensasi berupa tunjangan, sarana prasarana kantor dan promosi?

Jawab: *kendala/faktor yang mempengaruhi yakni terbatasnya anggaran.*

- c. Menurut saudara, apa sarannya terhadap kendala-kendala yang dihadapi tersebut?

Jawab: *menyediakan atau mengalokasi anggaran berupa kenaikan tunjangan sesuai dengan beban kerja dan prestasi kerja, pengadaan sarana dan prasarana kantor sesuai dengan kebutuhan.*

## 2. PEMBERDAYAAN

- a. Sebagai pimpinan/atasan, menurut saudara bagaimana keterlibatan saudara dalam memberdayakan pegawainya untuk meningkatkan kinerja pegawai?

Jawab: *Pimpinan cukup kooperative dalam pemberdayaan pegawai.*

- b. Sebagai bawahan, menurut saudara apakah pimpinan/atasan saudara melibatkan saudara dalam pengambilan keputusan-keputusan yang penting dan memberikan pekerjaan/arahan yang jelas? Kalau “tidak” mengapa?

Jawab: *tidak, mungkin tidak penting*

- c. Sebagai atasan/pimpinan, menurut saudara sistem motivasi dan dukungan seperti apa yang saudara berikan kepada pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai?

Jawab: *hanya motivasi yang sifatnya memberi dorongan dari luar seperti contoh tingkakan disiplin.*

- d. Menurut saudara, apakah saudara telah melaksanakan kewenangan yang didelegasikan kepada saudara dan dapat diselesaikan dengan baik? Apa kendalanya?

Jawab: *kewenangan itu sedang dalam pelaksanaan, insyaallah dapat diselesaikan dengan baik, belum ada kendala.*

- e. Sebagai atasan/pimpinan, menurut saudara, apakah saudara telah melakukan evaluasi atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh bawahannya sendiri dengan baik? Jika “tidak” mengapa?

Jawab: *harus dilakukan evaluasi setiap pekerjaan yang telah diselesaikan sejauh mana efektifitas hasil kerjanya.*

- f. Menurut saudara, apakah ada kendala dan faktor-faktor yang mempengaruhi proses pemberdayaan dalam peningkatan kinerja pegawai?

Jawab: *ada karena kurangnya kesempatan untuk pemberdayaan diri sehingga kinerja pegawai akan optimal.*

- g. Menurut saudara, apa sarannya terhadap kendal-kendala yang dihadapi tersebut?

Jawab: *memberikan kesempatan kepada pegawai dengan memberikan pekerjaan dan koordinasi secara intensif.*

### 3. KINERJA PEGAWAI

- a. Menurut saudara, apakah pendidikan pegawai telah sesuai dengan kebutuhan untuk kompetensi jabatan yang dipersyaratkan?

Jawab: *sudah tapi belum optimal. Masih sangat perlu ditingkatkan (belum semua kompetensi di miliki oleh Inspektorat).*

- b. Menurut saudara, apakah telah tersedia anggaran yang cukup untuk diklat teknis pengawasan untuk mendukung pengembangan kompetensi pegawai sehingga mampu memberikan kinerja pegawai lebih baik?

Jawab: *ada, namun belum mencukupi untuk semua auditor.*

- c. Menurut saudara, bagaimana cara memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya?

Jawab: *sering dilibatkan dalam kegiatan, memberikan tugas-tugas sehingga dapat menyelesaikan dengan baik.*

- d. Menurut saudara, apakah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai telah sesuai dengan harapan organisasi?

Jawab: *sesuai, karena setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.*

- e. Menurut saudara, apakah kendala yang dihadapi oleh pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai?

Jawab: *kendalanya 1) kurangnya sarana; 2) penugasan pegawai tidak sesuai keahliannya.*

- f. Menurut saudara, apa sarannya terhadap kendal-kendala yang dihadapi tersebut?

Jawab: *meningkatkan sarana prasarana kantor, menghitung beban kerja untuk penetapan besaran kompensasi yang layak, memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja.*

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran III: Transkrip Wawancara

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PEMBERDAYAAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA INSPEKTORAT PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

---

## DAFTAR WAWANCARA

### A. IDENTITAS SUBYEK PENELITIAN

Nama : HZ  
 Jabatan : Kasubag Perencanaan dan Evaluasi Pelaporan  
 Pendidikan terakhir : S 2  
 Tanggal wawancara : 24 Mei 2012

### B. MATERI WAWANCARA

#### 1. KOMPENSASI

- a. Bagaimana menurut saudara apakah kompensasi yang diberikan dan diterima berupa kompensasi finansial yang dibayar secara langsung (berupa gaji/honorarium), kompensasi finansial yang dibayar secara tidak langsung (berupa tunjangan) dan kompensasi non finansial (berupa fasilitas kantor, promosi dan kesempatan ikut pendidikan dan pelatihan), semua itu telah layak, memadai dan sesuai dengan kondisi kerja sehingga mampu menghasilkan kinerja pegawai yang baik?

*Jawab: untuk kompensasi yang diberikan berupa tunjangan sudah layak, namun demikian untuk prasarana kantor masih belum memadai karena Inspektorat belum memiliki bangunan/gedung kantor sendiri dan untuk saat ini ruang kerja beberapa bidang belum layak sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai.*

- b. Menurut saudara, kendala-kendala/faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi dalam pemberian kompensasi berupa tunjangan, sarana prasarana kantor dan penghargaan?

Jawab: *beberapa kendala/faktor yang mempengaruhi dalam pemberian kompensasi berupa tunjangan, sarana prasarana dan penghargaan, antara lain: 1) belum adanya komitmen seluruh pegawai akan perbaikan sistem pemberian kompensasi; 2) keterbatasan alokasi anggaran, alokasi SDM; 3) belum adanya SOP yang jelas dan dipahami oleh seluruh organisasi; 4) belum tegasnya mekanisme sanksi bagi pegawai.*

- d. Menurut saudara, apa sarannya terhadap kendal-kendala yang dihadapi tersebut?

Jawab: *seperti dijelaskan pada kendala, maka saran yang harus dilakukan adalah 1) mengalokasi anggaran berupa tunjangan pegawai sesuai dengan prestasi kerja dan kondisi kerja; 2) mengadakan sarana dan prasarana kantor sesuai dengan kebutuhan kerja; 3) membuat SOP dan menerapkannya atas sanksi dan reward bagi pegawai yang bersalah dan berprestasi*

## 2. PEMBERDAYAAN

- a. Sebagai pimpinan/atasan, menurut saudara bagaimana keterlibatan saudara dalam memberdayakan pegawainya untuk meningkatkan kinerja pegawai?

Jawab: *bentuk keterlibatan saya dalam memberdayakan staf dibawah kendali saya adalah memberikan kepercayaan kepada staf untuk mengerjakan tugas-tugas dibagian saya dan melakukan koreksi/evaluasi atas hasil kerja staf, memberikan saran perbaikan atas konsep yang disampaikan staf.*

- b. Sebagai bawahan, menurut saudara apakah pimpinan/atasan saudara melibatkan saudara dalam pengambilan keputusan-keputusan yang penting dan memberikan pekerjaan/arahan yang jelas? Kalau “tidak” mengapa?

Jawab: *sejauh ini untuk permasalahan tertentu yang terkait langsung dengan tupoksi saya, pimpinan melibatkan saya dalam pengambilan keputusan, misalnya meminta saran/masukan. Namun demikian, terkadang untuk permasalahan yang bersifat kebijakan top manajemen tidak melibatkan saya.*

*Mungkin dengan pertimbangan bahwa keputusan yang akan diambil pimpinan tersebut bersifat mendesak atau memiliki pertimbangan khusus.*

- c. Sebagai atasan/pimpinan, menurut saudara sistem motivasi dan dukungan seperti apa yang saudara berikan kepada pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai?

*Jawab: sistem motivasi dan dukungan yang saya berikan kepada pegawai dibawah kendali saya adalah cara memberikan kepercayaan bahwa mereka mampu untuk melaksanakan pekerjaan di sub bagian saya, kemudian dievaluasi, diberi saran perbaikan, Untuk penugasan ke luar daerah sering saya ikut sertakan agar mereka merasa memiliki pekerjaan tersebut, termotivasi dan diharapkan akan muncul rasa dedikasi atas pekerjaan tersebut.*

- d. Menurut saudara, apakah saudara telah melaksanakan kewenangan yang didelegasikan kepada saudara dan dapat diselesaikan dengan baik? Apa kendalanya?

*Jawab: sejauh ini, saya merasa telah melaksanakan sebagai besar kewenangan yang didelegasikan kepada saya secara maksimal. Namun demikian tetap ada kendala yaitu keterbatasan jumlah tenaga/staf dan luasnya ruang lingkup beban kerja.*

- e. Sebagai atasan/pimpinan, menurut saudara, apakah saudara telah melakukan evaluasi atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh bawahannya sendiri dengan baik? Jika "tidak" mengapa?

*Jawab: menurut saya sejauh ini saya telah melakukan evaluasi atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh staf saya secara berjenjang.*

- f. Menurut saudara, apakah ada kendala dan faktor-faktor yang mempengaruhi proses pemberdayaan dalam peningkatan kinerja pegawai?

*Jawab: kendala/faktor penghambat proses pemberdayaan dalam peningkatan kinerja antara lain: 1) keterbatasan jumlah SDM yang akan diberdayakan; 2) belum adanya pola yang jelas dalam pemberdayaan pegawai termasuk pola pembinaan karier pegawai; 3) belum terinternalisasi secara menyeluruh tentang mekanisme pemberdayaan pegawai.*

- g. Menurut saudara, apa sarannya terhadap kendala-kendala yang dihadapi tersebut?

Jawab: *Saran yang perlu dilakukan adalah 1) pimpinan seharusnya memberikan pekerjaan yang jelas sesuai dengan wewenang dan aturan yang telah ditetapkan; 2) melakukan evaluasi secara berkala atas hasil pekerjaan pegawai melalui rapat staf secara rutin.*

### 3. KINERJA PEGAWAI

- a. Menurut saudara, apakah pendidikan pegawai telah sesuai dengan kebutuhan untuk kompetensi jabatan yang dipersyaratkan?

Jawab: *sebagian besar latar belakang pendidikan sudah sesuai dengan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan.*

- b. Menurut saudara, apakah telah tersedia anggaran yang cukup untuk diklat teknis pengawasan untuk mendukung pengembangan kompetensi pegawai sehingga mampu memberikan kinerja pegawai lebih baik?

Jawab: *sejauh ini anggaran yang tersedia untuk diklat teknis pengawasan sudah cukup memadai. Namun demikian permasalahannya belum terbaginya secara merata dan sesuai kebutuhan dalam pelaksanaan diklat tersebut, sering terjadi untuk diklat tertentu diikuti oleh pegawai tertentu secara terus menerus.*

- c. Menurut saudara, bagaimana cara memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya?

Jawab: *cara memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya antara lain: 1) mengakomodir saran pendapat pegawai; 2) mengikutsertakan dalam diklat; 3) memberikan contoh dalam hal disiplin kerja; 4) memberikan penghargaan atas kinerja pegawai, misalnya memberikan apresiasi "good job"; dan lain sebagainya.*

- d. Menurut saudara, apakah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai telah sesuai dengan harapan organisasi?

Jawab: *sebagian besar hasil pekerjaan pegawai sudah sesuai dengan harapan organisasi, meskipun beberapa hasil kerja pegawai masih belum maksimal.*

- e. Menurut saudara, apakah kendala yang dihadapi oleh pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai?

Jawab: kinerja yang dihadapi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai antara lain: 1) masih belum jelasnya pembagian kerja oleh pimpinan meskipun uraian tugas sudah ada; 2) luasnya cakupan / beban kerja; 3) beberapa beban kerja tidak terdistribusi secara merata; 4) masih rendahnya kemauan beberapa pegawai akan meningkatkan kompetensi.

- h. Menurut saudara, apa sarannya terhadap kendala-kendala yang dihadapi tersebut?

Jawab: memberikan motivasi kerja pada pegawai seperti reward bagi pegawai yang berprestasi.

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran III: Transkrip Wawancara

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PEMBERDAYAAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA INSPEKTORAT PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

---

**DAFTAR WAWANCARA**

**A. IDENTITAS SUBYEK PENELITIAN**

Nama : MIA  
Jabatan : Staf Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau  
Pendidikan terakhir : S 1  
Tanggal wawancara : 24 Mei 2012

**B. MATERI WAWANCARA**

**1. KOMPENSASI**

- a. Bagaimana menurut saudara apakah kompensasi yang diberikan dan diterima berupa kompensasi finansial yang dibayar secara langsung (berupa gaji/honorarium), kompensasi finansial yang dibayar secara tidak langsung (berupa tunjangan) dan kompensasi non finansial (berupa fasilitas kantor, promosi dan kesempatan ikut pendidikan dan pelatihan), semua itu telah layak, memadai dan sesuai dengan kondisi kerja sehingga mampu menghasilkan kinerja pegawai yang baik?

Jawab: *Kompensasi yang diterima sudah layak dan memadai hanya kurang pada fasilitas ruang kantor dan tempat penyimpanan berkas/arsip*

- b. Menurut saudara, kendala-kendala/faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi dalam pemberian kompensasi berupa tunjangan, sarana prasarana kantor dan promosi?

Jawab: *pemberian kompensasi berupa tunjangan, sarana dan prasarana kantor dipengaruhi oleh anggaran yang tersedia, sedangkan penghargaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang bersangkutan*

- c. Menurut saudara, apa sarannya terhadap kendala-kendala yang dihadapi tersebut?

Jawab: *menyediakan anggaran untuk keperluan sarana prasarana kantor.*

## 2. PEMBERDAYAAN

- a. Sebagai bawahan, menurut saudara apakah pimpinan/atasan saudara melibatkan saudara dalam pengambilan keputusan-keputusan yang penting dan memberikan pekerjaan/arahan yang jelas? Kalau “tidak” mengapa?

Jawab: *ya, pimpinan/atasan melibatkan saya dalam pengambilan keputusan-keputusan penting dan sudah memberika pekerjaa/atasan yang jelas*

- b. Sebagai bawahan, menurut saudara sistem motivasi dan dukungan seperti apa yang saudara dapatkan dari pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai?

Jawab: *pimpinan selalu memberikan contoh kinerja yang baik; memberikan pekerjaan sesuai dengan arahan.*

- c. Menurut saudara, apakah saudara telah melaksanakan kewenangan yang didelegasikan kepada saudara dan dapat diselesaikan dengan baik? Apa kendalanya?

Jawab: *belum sepenuhnya, kendala terkadang kurang teliti*

- d. Sebagai bawahan, menurut saudara, apakah pimpinan saudara telah melakukan evaluasi atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh bawahannya sendiri dengan baik? Jika “tidak” mengapa?

Jawab: *pimpinan telah melakukan evaluasi hasil pekerjaan bawahannya namun tidak secara menyeluruh dan berkala. Sedangkan evaluasi yang dilakukan hanya bersifat koreksi*

- e. Menurut saudara, apakah ada kendala dan faktor-faktor yang mempengaruhi proses pemberdayaan dalam peningkatan kinerja pegawai?

Jawab: *motivasi/kinerja pegawai yang rendah; lingkungan kerja/kondisi kerja; ketersediaan anggaran*

- f. Menurut saudara, apa sarannya terhadap kendala-kendala yang dihadapi tersebut?

Jawab: *berkaitan dengan kendala-kendala diatas disarankan pimpinan harus memberikan motivasi kepada bawahannya seperti memberikan pujian, kompensasi, selalu melibatkan bawahannya dalam pekerjaan dan pengambilan keputusan, menjalinkan komunikasi dan koordinasi yang efektif dan baik.*

### 3. KINERJA PEGAWAI

- a. Menurut saudara, apakah pendidikan pegawai telah sesuai dengan kebutuhan untuk kompetensi jabatan yang dipersyaratkan?

Jawab: *sudah sesuai*

- b. Menurut saudara, apakah telah tersedia anggaran yang cukup untuk diklat teknis pengawasan untuk mendukung pengembangan kompetensi pegawai sehingga mampu memberikan kinerja pegawai lebih baik?

Jawab: *sudah tersedia*

- c. Menurut saudara, bagaimana cara memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya?

Jawab: *pemberian kompensasi/reward terhadap pegawai yang berkinerja baik*

- d. Menurut saudara, apakah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai telah sesuai dengan harapan organisasi?

Jawab: *masih belum sepenuhnya sesuai*

- e. Menurut saudara, apakah kendala yang dihadapi oleh pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai?

Jawab: *disiplin dan perilaku pegawai*

- f. Menurut saudara, apa sarannya terhadap kendal-kendala yang dihadapi tersebut?

*Jawab: membuat aturan yang jelas dalam penegakan disiplin pegawai dan pemberian reward bagi pegawai berprestasi dan punishment bagi pegawai yang melanggar secara tegas dan jelas.*

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran IV: Identitas Responden dan Skor

No	Identitas Responden				Variabel Kompensasi (X1)								Total X1	Variabel Pemberdayaan (X2)							Total X2	Variabel Kinerja Pegawai (Y)												Total Y									
	JK	Usia		PT	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27		P28	P29	P30	P31	P32				
1	LK	52	4	S2	3	3	4	2	2	3	3	4	24	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	50					
2	PR	54	4	S2	3	4	3	3	2	3	3	3	24	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	43						
3	LK	51	4	S2	3	4	3	3	4	3	4	3	27	3	4	4	3	3	3	4	3	30	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	51							
4	LK	51	4	S2	3	3	3	3	2	2	3	3	22	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45						
5	LK	50	3	S2	2	3	2	3	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	3	3	2	20	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	39							
6	LK	47	3	S1	2	3	3	1	2	3	3	3	20	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	44						
7	LK	46	3	S1	3	3	3	2	1	1	2	2	17	3	2	3	2	2	3	3	2	23	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	40						
8	PR	46	3	SLTA	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44						
9	LK	42	3	S1	2	3	3	2	2	3	2	2	19	3	2	2	2	2	3	3	2	21	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	40						
10	LK	35	2	S1	4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	3	3	3	3	3	3	28	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	58						
11	LK	35	2	S1	3	3	4	3	3	3	4	3	26	3	3	3	4	4	3	3	3	30	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	49						
12	LK	37	2	S1	2	4	2	3	3	3	2	2	21	3	2	2	2	3	3	3	2	22	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	38						
13	LK	46	3	S1	3	3	2	3	2	2	3	3	21	2	3	3	2	2	2	3	3	23	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	42						
14	LK	31	2	S2	2	3	2	3	3	3	3	3	22	3	3	3	2	3	2	3	2	23	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	39							
15	PR	33	2	S1	2	3	2	2	3	3	2	3	20	2	3	3	2	3	3	3	3	25	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	37							
16	LK	34	2	S1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	2	3	3	3	3	25	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42						
17	LK	37	2	S1	4	3	1	1	1	1	4	1	16	1	1	1	1	1	3	3	3	15	3	3	2	2	1	3	3	2	3	1	3	3	1	34							
18	LK	43	3	S1	3	4	3	4	2	3	4	4	27	3	3	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	52							
19	PR	35	2	S1	3	3	3	2	3	2	3	4	22	3	2	2	2	3	3	3	2	23	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	40						
20	LK	35	2	S1	4	4	4	3	2	3	4	4	28	3	3	3	2	4	3	4	4	29	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	53						
21	LK	31	2	S1	3	3	3	2	2	3	2	3	21	3	2	2	2	2	3	3	2	21	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	42						
22	LK	33	2	S1	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	3	4	4	4	2	3	3	29	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	51							
23	LK	37	2	S1	3	2	2	2	2	3	3	3	20	2	3	3	2	2	3	2	2	21	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	40							
24	LK	36	2	S1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45						
25	LK	34	2	S1	3	4	3	4	3	3	4	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	49						
26	LK	27	1	S1	2	3	2	2	2	2	3	3	19	2	2	2	2	2	3	2	3	20	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	34						
27	LK	30	1	S1	3	3	3	2	2	3	3	3	22	3	3	3	2	3	3	3	2	25	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	46						
28	PR	33	2	S1	3	3	3	2	3	3	3	3	23	2	3	2	2	2	3	3	2	21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	42						
29	PR	28	1	S1	3	3	3	1	2	2	2	2	18	3	2	3	2	2	3	2	3	22	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	43						
30	PR	37	2	S1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44						
31	PR	32	2	S1	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	3	2	2	19	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	36						
32	LK	30	1	S1	3	3	3	2	3	3	3	3	23	2	3	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45						
33	LK	35	2	S1	4	3	1	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	24						
34	PR	35	2	D3	2	3	3	2	3	2	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	41						
35	PR	45	3	SLTA	2	3	3	2	3	3	3	2	21	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	39						
36	LK	31	2	S1	2	4	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	45						
37	PR	36	2	S1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45					
<b>Jumlah</b>					<b>86</b>	<b>105</b>	<b>118</b>	<b>104</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>99</b>	<b>109</b>	<b>106</b>	<b>825</b>	<b>101</b>	<b>99</b>	<b>101</b>	<b>89</b>	<b>102</b>	<b>101</b>	<b>108</b>	<b>104</b>	<b>98</b>	<b>903</b>	<b>102</b>	<b>110</b>	<b>104</b>	<b>116</b>	<b>105</b>	<b>108</b>	<b>104</b>	<b>104</b>	<b>112</b>	<b>111</b>	<b>108</b>	<b>102</b>	<b>106</b>	<b>95</b>	<b>104</b>	<b>1591</b>			
<b>Capaian (%)</b>					<b>58.11</b>	<b>70.95</b>	<b>79.73</b>	<b>70.27</b>	<b>62.16</b>	<b>62.16</b>	<b>66.89</b>	<b>73.65</b>	<b>71.62</b>	<b>69.68</b>	<b>68.24</b>	<b>66.89</b>	<b>68.24</b>	<b>60.14</b>	<b>68.92</b>	<b>68.24</b>	<b>72.97</b>	<b>70.27</b>	<b>66.2162</b>	<b>67.79</b>	<b>68.92</b>	<b>74.32</b>	<b>70.27</b>	<b>78.38</b>	<b>70.95</b>	<b>72.97</b>	<b>70.27</b>	<b>70.27</b>	<b>75.68</b>	<b>75</b>	<b>72.97</b>	<b>68.92</b>	<b>71.62</b>	<b>64.19</b>	<b>70.27</b>	<b>71.67</b>			
Indikator Kompensasi Finansial Dibayar Secara Langsung					105	70.95%																																					
Indikator Kompensasi Finansial Dibayar Secara Tidak Langsung					222	75.00%																																					
Indikator Kompensasi Non Finansial					498	67.30%																																					
Indikator Kepercayaan					492	66.49%																																					
Indikator Kewenangan					313	70.50%																																					
Indikator Tanggung jawab					98	66.22%																																					
Indikator Kemampuan Kerja					965	72.45%																																					
Indikator Motivasi Kerja					626	70.50%																																					

## Correlations

		Gaji/honorarium yang saya terima sudah layak sesuai dengan beban kerja	Utk mendorong motivasi th diberikan tunjangan kinerja/prestasi	Tunjangan jabatansudah sesuai dengan resiko dan tanggung jawab	Sarana dan prasarana sdh memadai	Pimpinan th memberikan promosi	Setiap pegawai diberikan kesempatan utk promosi	Pegawai th diberikan diklat sesuai tuntutan diklat	Setiap pegawai mendpt kesempatan utk mengikuti diklat	Pimpinan th mendukung pegawai mengambil resiko	Pimpinan terlibat lgsg membantu pegawai dlm memecahkan persoalan	Pimpinan sll mendukung kretatifitas dan insiatif pegawai	Pimpinan th memberikan penghargaan/reward	Pimpinan th memberikan motivasi gar bekerja lbh baik	Pimpinan th memberikan pelimpahan wewenang	Mekanisme pendelegasian telah diatur dg jelas	Pimpinan th memberikan arahan yg jelas
Gaji/honorarium yang saya terima sudah layak sesuai dengan beban kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .114 37	.264 .000 37	.747** .000 37	.429** .008 37	.173 .307 37	.374 .022 37	.312 .060 37	.589** .000 37	.553** .000 37	.503** .002 37	.576** .000 37	.344* .037 37	.510** .001 37	.337* .042 37	.345* .037 37	.434** .007 37
Utk mendorong motivasi th diberikan tunjangan kinerja/prestasi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.264 .114 37	1 .087 37	.285 .087 37	.543** .001 37	.240 .153 37	.314 .058 37	.396* .015 37	.263** .116 37	.418* .010 37	.314 .058 37	.187 .267 37	.109 .522 37	.347* .035 37	.096 .573 37	.495** .002 37	.303 .068 37
Tunjangan jabatansudah sesuai dengan resiko dan tanggung jawab	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.747** .000 37	.285 .087 37	1 .087 37	.239 .154 37	.268 .108 37	.489** .002 37	.335** .042 37	.592** .000 37	.715** .000 37	.489** .002 37	.464** .004 37	.544** .000 37	.575** .000 37	.574** .000 37	.497** .002 37	.487** .002 37
Sarana dan prasarana sdh memadai	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.429** .008 37	.543** .001 37	.239 .154 37	1 .009 37	.423** .009 37	.415* .011 37	.399** .015 37	.476** .003 37	.398** .015 37	.476** .003 37	.492** .002 37	.337* .042 37	.556** .000 37	.194 .249 37	.216 .200 37	.198 .240 37
Pimpinan th memberikan promosi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.173 .307 37	.240 .153 37	.268 .108 37	.423** .009 37	1 .000 37	.603** .000 37	.255 .127 37	.344* .037 37	.371* .024 37	.534** .001 37	.482** .003 37	.577** .000 37	.558** .000 37	.371* .024 37	.242 .148 37	.315 .058 37
Setiap pegawai diberikan kesempatan utk promosi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.374* .022 37	.314 .058 37	.489** .002 37	.415* .011 37	.603** .000 37	1 .000 37	.291 .081 37	.618** .000 37	.535** .001 37	.646** .000 37	.420** .010 37	.473** .003 37	.559** .000 37	.377* .022 37	.208 .218 37	.358* .029 37
Pegawai th diberikan diklat sesuai tuntutan diklat	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.312 .060 37	.396* .015 37	.335* .042 37	.399** .015 37	.255 .127 37	.603** .000 37	1 .000 37	.480** .003 37	.184 .277 37	.491** .002 37	.307 .065 37	.312 .060 37	.425** .009 37	.034 .840 37	.370* .024 37	.600** .000 37
Setiap pegawai mendpt kesempatan utk mengikuti diklat	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.589** .000 37	.263 .116 37	.592** .000 37	.476** .003 37	.344* .037 37	.618** .000 37	.480** .003 37	1 .000 37	.490** .002 37	.750** .000 37	.587** .000 37	.450** .005 37	.694** .000 37	.195 .247 37	.247 .140 37	.541** .001 37
Pimpinan th mendukung pegawai mengambil resiko	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.553** .000 37	.418* .010 37	.715** .000 37	.398** .015 37	.371* .024 37	.535** .001 37	.184 .277 37	.490** .002 37	1 .000 37	.456** .005 37	.514** .001 37	.543** .001 37	.585** .000 37	.557** .000 37	.251 .135 37	.334* .043 37
Pimpinan terlibat lgsg membantu pegawai dlm memecahkan persoalan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.503** .002 37	.314 .058 37	.489** .002 37	.476** .003 37	.534** .001 37	.646** .000 37	.491** .002 37	.750** .000 37	.456** .005 37	1 .000 37	.712** .000 37	.542** .001 37	.628** .000 37	.377* .022 37	.208 .218 37	.455** .005 37
Pimpinan sll mendukung kretatifitas dan insiatif pegawai	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.576** .000 37	.187 .267 37	.464** .004 37	.492** .002 37	.482** .003 37	.420** .010 37	.307 .065 37	.587** .000 37	.514** .001 37	.712** .000 37	1 .000 37	.572** .000 37	.682** .000 37	.432** .008 37	.125 .459 37	.407** .013 37
Pimoinan th memberikan	Pearson Correlation	.344*	.109	.544**	.337*	.577**	.473**	.312	.450**	.543**	.542**	.572**	1	.649**	.466**	.221	.265

penghargaan/reward	Sig. (2-tailed) N	.037 37	.522 37	.000 37	.042 37	.000 37	.003 37	.060 37	.005 37	.001 37	.001 37	.000 37	.000 37	.004 37	.189 37	.113 37
Pimpinan tlh memberikan motivasi gar bekerja lbh baik	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.510** .001 37	.347** .035 37	.575** .000 37	.556** .000 37	.558** .000 37	.559** .000 37	.425** .009 37	.694** .000 37	.585** .000 37	.628** .000 37	.682** .000 37	.649** .000 37	1 .001 37	.327** .048 37	.591** .000 37
Pimpinan tlh memberikan pelimpahan wewenang	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.337** .042 37	.096 .573 37	.574** .000 37	.194 .249 37	.371** .024 37	.377** .022 37	.034 .840 37	.195 .247 37	.557** .000 37	.377** .022 37	.432** .008 37	.466** .004 37	.508** .001 37	1 .135 37	.251 .483 37
Mekanisme pendelegasian telah diatur dg jelas	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.345** .037 37	.495** .002 37	.497** .002 37	.216 .200 37	.242 .148 37	.208 .218 37	.370** .024 37	.247 .140 37	.251 .135 37	.208 .218 37	.125 .459 37	.221 .189 37	.327** .048 37	.251 .135 37	1 .041 37
Pimpinan tlh memberikan arahan yg jelas	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.434** .007 37	.303 .068 37	.487** .002 37	.198 .240 37	.315 .058 37	.358** .029 37	.600** .000 37	.541** .001 37	.334 .043 37	.455** .005 37	.407** .013 37	.265 .113 37	.591** .000 37	.119 .483 37	.338** .041 37
Pimpinan tlh melakukan evaluasi thdp kinerja pegawai	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.198 .240 37	.181 .283 37	.208 .216 37	.261 .119 37	.117 .491 37	-.020 .907 37	.458** .004 37	.276 .098 37	.050 .770 37	.255 .127 37	.424** .009 37	.381** .020 37	.433** .007 37	.152 .368 37	.390** .017 37
Pimpinan mendukung pegawai utk menempuh pendidikan formal	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.447** .006 37	.441** .006 37	.575** .000 37	.259 .121 37	.358** .030 37	.421** .010 37	.685** .000 37	.436** .007 37	.430** .008 37	.559** .000 37	.397** .015 37	.515** .001 37	.460** .004 37	.198 .239 37	.427** .008 37
Organisasi tlh menyediakan anggaran diklat fungsional	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.407** .012 37	.130 .445 37	.489** .002 37	.171 .311 37	.192 .254 37	.376** .022 37	.602** .000 37	.662** .000 37	.245 .144 37	.537** .001 37	.392** .017 37	.501** .002 37	.530** .001 37	.155 .359 37	.223 .185 37
Pegawai tlh mdptkn diklat scr berkelanjutan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.487** .002 37	.394** .016 37	.581** .000 37	.311 .061 37	.350** .034 37	.453** .005 37	.483** .002 37	.754** .000 37	.459** .004 37	.722** .000 37	.562** .000 37	.513** .001 37	.676** .000 37	.234 .164 37	.236 .159 37
Diklat yg ditempuh memberikan manfaat bagi kinerja organisasi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.684** .000 37	.382** .020 37	.738** .000 37	.361** .028 37	.228 .155 37	.519** .001 37	.458** .004 37	.658** .000 37	.552** .000 37	.611** .000 37	.509** .001 37	.357** .030 37	.560** .000 37	.449** .005 37	.454** .005 37
Pimpinan mendukung utk mengembangkan kompetensinya melalui	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.587** .000 37	.385** .019 37	.667** .000 37	.524** .001 37	.523** .001 37	.759** .000 37	.367** .025 37	.714** .000 37	.643** .000 37	.691** .000 37	.593** .000 37	.630** .000 37	.841** .000 37	.413** .011 37	.349** .034 37
Pegawai memiliki pengetahuan yg baik dlm melaksanakan pekerjaan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.345** .037 37	.357** .030 37	.406** .013 37	.395** .017 37	.144 .396 37	.310 .062 37	.563** .000 37	.342** .038 37	.479** .003 37	.310 .062 37	.336** .042 37	.221 .189 37	.327** .048 37	.136 .422 37	.112 .509 37
Pegawai memahami tupoksi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.387** .018 37	.154 .364 37	.281** .092 37	.323 .051 37	-.049 .774 37	.234 .164 37	.453** .005 37	.243 .147 37	.202 .231 37	.234 .164 37	.274 .101 37	.153 .366 37	.108 .523 37	.010 .952 37	.053 .753 37
Para jajaran pimpinan & staf tlh memiliki pengalaman pengawasan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.281 .092 37	.140 .409 37	.186** .270** 37	.294 .077 37	.105 .535 37	.369** .025 37	.413** .011 37	.294 .078 37	.271 .105 37	.291 .081 37	.169 .317 37	.291 .081 37	.175 .301 37	.096 .570 37	.161 .340 37
Tingginya frekuensi penugasan pengawasan maka kinerja akan semakin	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.470** .003 37	.524** .001 37	.373** .023 37	.517** .001 37	.272 .104 37	.428** .008 37	.307 .065 37	.533** .001 37	.384** .019 37	.508** .001 37	.436** .007 37	.281 .092 37	.333** .044 37	.114 .501 37	.242 .150 37
Pegawai memiliki antusias (semangat kerja) timo	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.559** .000	.313 .060	.412** .011	.395** .016	.148 .382	.307 .064	.434** .007	.500** .002	.344** .037	.461** .004	.396** .015	.224 .182	.375** .022	.086 .613	.222 .186

	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
JFA mrpkan Jabtan yg membanggakan	Pearson Correlation	.622**	.362*	.597**	.373*	.194	.411*	.211	.630**	.469**	.586**	.553**	.240	.472**	.339*	.402*	.272
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000	.023	.249	.012	.209	.000	.003	.000	.000	.153	.003	.040	.014	.103
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Pegawai tih merasakan bekerja sesuai dg keinginannya	Pearson Correlation	.548**	.273	.551**	.215	.099	.304	.456**	.331*	.463**	.378*	.350*	.264	.204	.380**	.459**	.333**
	Sig. (2-tailed)	.000	.103	.000	.201	.561	.068	.005	.046	.004	.021	.034	.114	.226	.020	.004	.044
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Pegawai tih merasakan ikut memiliki kesuksesan organisasi	Pearson Correlation	.471**	.406*	.546**	.288	.250	.256	.552**	.305	.394*	.408*	.363*	.297	.354*	.394*	.503**	.417**
	Sig. (2-tailed)	.003	.013	.000	.084	.135	.126	.000	.067	.016	.012	.027	.074	.032	.016	.001	.010
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Insentif yg diterima tih memadai	Pearson Correlation	1.000**	.264	.747**	.429**	.173	.374*	.312	.589**	.533**	.503**	.576**	.344*	.510**	.337*	.345*	.434**
	Sig. (2-tailed)	.000	.114	.000	.008	.307	.022	.060	.000	.000	.002	.000	.037	.001	.042	.037	.007
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Pemberian insentif tih sesuai dg kondisi & kemampuan organisasi	Pearson Correlation	.747**	.285	1.000**	.239	.268	.489**	.335*	.592**	.715**	.489**	.464**	.544**	.575**	.574**	.497**	.487**
	Sig. (2-tailed)	.000	.087	.000	.154	.108	.002	.042	.000	.000	.002	.004	.000	.000	.000	.002	.002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total Skor	Pearson Correlation	.765**	.494**	.805**	.586**	.493**	.664**	.624**	.786**	.703**	.783**	.717**	.640**	.780**	.483**	.488**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

UNIVERSITAS TERBUKA

Pimpinan tlt melakukan evaluasi thdp kinerja pegawai	Pimpinan mendukung pegawai utk menempuh pendidikan formal	Organisasi tlt menyediakan anggaran diktat fungsional	Pegawai tlt mendptkan diktat scr berkelanjutan	Diktat yg ditempuh memberikan manfaat bagi kinerja organisasi	Pimpinan mendukung utk mengembang kan kompetensiny a melalui diskusi tim	Pegawai memiliki pengetahuan yg baik dlm melaksanakan pekerjaan	Pegawai memahami tupoksi	Para jajaran pimpinan & staf tlt memiliki pengalaman pengawasan	Tingginya frekuensi penugasan pengawasan maka kinerja akan semakin naik	Pegawai memiliki antusias (semangat kerja) tinggi	JFA mrpkan Jabatan yg membangguk an	Pegawai tlt merasakan bekerja sesuai dg keinginannya	Pegawai tlt merasakan ikut memiliki kesuksesan organisasi	Insentif yg diterima tlt memadai	Pemberian insentif tlt sesuai dg kondisi & kemampuan organisasi	Total Skor
.198 .240 37	.447** .006 37	.407* .012 37	.487** .002 37	.684** .000 37	.587** .000 37	.345* .037 37	.387* .018 37	.281 .092 37	.470** .003 37	.559** .000 37	.622** .000 37	.548** .000 37	.471** .003 37	1.000** .000 37	.747** .000 37	.765** .000 37
.181 .283 37	.441** .006 37	.130 .445 37	.394* .016 37	.382* .020 37	.385* .019 37	.357* .030 37	.154 .364 37	.140 .409 37	.524** .001 37	.513 .060 37	.362* .028 37	.273 .103 37	.406* .013 37	.264 .114 37	.285 .087 37	.494** .002 37
.208 .216 37	.575** .000 37	.489** .002 37	.581** .000 37	.738** .000 37	.667** .000 37	.406* .013 37	.281 .092 37	.186 .270 37	.527** .023 37	.412* .011 37	.597** .000 37	.551** .000 37	.546** .000 37	.747** .000 37	1.000** .000 37	.805** .000 37
.261 .119 37	.259 .121 37	.171 .311 37	.311 .061 37	.361* .028 37	.524** .001 37	.391* .017 37	.323 .051 37	.291 .077 37	.517** .001 37	.395* .016 37	.373* .023 37	.215 .201 37	.288 .084 37	.429** .008 37	.239 .154 37	.586** .000 37
.117 .491 37	.358* .030 37	.192 .254 37	.350* .034 37	.228 .175 37	.523** .001 37	.144 .396 37	-.049 .774 37	.105 .535 37	.272 .104 37	.148 .382 37	.194 .249 37	.099 .561 37	.250 .135 37	.173 .307 37	.268 .108 37	.493** .002 37
-.020 .907 37	.421** .010 37	.376* .022 37	.453** .005 37	.519** .001 37	.759** .000 37	.310 .062 37	.234 .164 37	.369* .025 37	.428** .008 37	.307 .064 37	.411* .012 37	.304 .068 37	.256 .126 37	.374* .022 37	.489** .002 37	.664** .000 37
.458** .004 37	.685** .000 37	.602** .000 37	.483** .002 37	.458** .004 37	.367* .025 37	.563** .000 37	.453** .005 37	.413* .011 37	.307 .065 37	.434** .007 37	.211 .209 37	.456** .005 37	.552** .000 37	.312 .060 37	.335* .042 37	.624** .000 37
.276 .098 37	.436** .007 37	.662** .000 37	.754** .000 37	.658** .000 37	.714** .000 37	.342* .038 37	.243 .147 37	.294 .078 37	.533** .001 37	.500** .002 37	.630** .000 37	.331* .046 37	.305 .067 37	.589** .000 37	.592** .000 37	.786** .000 37
.050 .770 37	.430** .008 37	.245 .144 37	.459** .004 37	.552** .000 37	.643** .000 37	.479** .003 37	.202 .231 37	.271 .105 37	.384* .019 37	.344* .037 37	.469** .003 37	.463** .004 37	.394* .016 37	.553** .000 37	.715** .000 37	.703** .000 37
.255 .127 37	.559** .000 37	.537** .001 37	.722** .000 37	.611** .000 37	.691** .000 37	.310 .062 37	.234 .164 37	.291 .081 37	.508** .001 37	.461** .004 37	.586** .000 37	.378* .021 37	.408* .012 37	.503** .002 37	.489** .002 37	.783** .000 37
.424** .009 37	.397* .015 37	.392* .017 37	.562** .000 37	.509** .001 37	.593** .000 37	.336* .042 37	.274 .101 37	.169 .317 37	.436** .007 37	.396* .015 37	.553** .000 37	.350* .034 37	.363* .027 37	.576** .000 37	.464** .004 37	.717** .000 37
.381* .000 37	.515** .000 37	.501** .000 37	.513** .000 37	.357* .000 37	.630** .000 37	.221 .000 37	.153 .000 37	.291 .000 37	.281 .000 37	.224 .000 37	.240 .000 37	.264 .000 37	.297 .000 37	.344* .000 37	.544** .000 37	.640** .000 37

.020	.001	.002	.001	.030	.000	.189	.366	.081	.092	.182	.153	.114	.074	.037	.000	.000
37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
.433**	.460**	.530**	.676**	.560**	.841**	.327*	.108	.175	.333*	.375*	.472**	.204	.354*	.510**	.575**	.780**
.007	.004	.001	.000	.000	.000	.048	.523	.301	.044	.022	.003	.226	.032	.001	.000	.000
37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
.152	.198	.155	.234	.449**	.413*	.136	.010	.096	.114	.086	.339*	.380*	.394*	.337*	.574**	.483**
.368	.239	.359	.164	.005	.011	.422	.952	.570	.501	.613	.040	.020	.016	.042	.000	.002
37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
.390*	.427**	.223	.236	.454**	.349*	.112	.053	.161	.242	.222	.402*	.459**	.503**	.345*	.497**	.488**
.017	.008	.185	.159	.005	.034	.509	.753	.340	.150	.186	.014	.004	.001	.037	.002	.002
37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
.440**	.684**	.633**	.700**	.369*	.546**	.477**	.310	.071	.130	.417**	.272	.333**	.417*	.434**	.487**	.637**
.006	.000	.000	.000	.025	.000	.003	.061	.675	.445	.010	.103	.044	.010	.007	.002	.000
37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
1	.343*	.275	.308	.090	.257	.258	.171	.155	.037	.099	.147	.177	.318	.198	.208	.384*
37	.037	.099	.064	.595	.125	.123	.313	.359	.830	.558	.385	.295	.055	.240	.216	.019
37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
.343*	1	.687**	.610**	.470**	.572**	.427**	.359*	.175	.254	.300	.244	.494**	.576**	.447**	.575**	.705**
.037	37	.000	.000	.003	.000	.008	.029	.301	.139	.071	.146	.002	.000	.006	.000	.000
37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
.275	.687**	1	.748**	.537**	.533**	.223	.273	.248	.276	.436**	.326*	.401*	.418**	.407*	.489**	.650**
.099	.000	.000	.000	.001	.001	.185	.102	.138	.098	.007	.049	.014	.010	.012	.002	.000
37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
.308	.610**	.748**	1	.521**	.643**	.334*	.217	.124	.472**	.510**	.523**	.374*	.436**	.487**	.581**	.762**
.064	.000	.000	.000	.001	.000	.044	.196	.465	.003	.001	.001	.023	.007	.002	.000	.000
37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
.090	.470**	.537**	.521**	1	.609**	.321	.328*	.400*	.509**	.500**	.639**	.505**	.462**	.684**	.738**	.780**
.595	.003	.001	.001	.000	.000	.053	.047	.014	.001	.002	.000	.001	.004	.000	.000	.000
37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
.257	.572**	.533**	.643**	.609**	1	.49*	.238	.292	.402*	.372*	.482**	.255	.381*	.587**	.667**	.818**
.125	.000	.001	.000	.000	.000	.034	.157	.080	.014	.023	.003	.127	.020	.000	.000	.000
37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
.258	.427**	.223	.334*	.321	.349*	1	.672**	.386*	.358*	.555**	.317	.459**	.503**	.345*	.406*	.569**
.123	.008	.185	.044	.053	.054	.000	.000	.018	.030	.000	.056	.004	.001	.037	.013	.000
37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
.171	.359*	.273	.217	.328*	.238	.672**	1	.440**	.407*	.464**	.172	.476**	.371*	.387*	.281	.449**
.313	.029	.102	.196	.047	.139	.000	.006	.013	.013	.004	.310	.003	.024	.018	.092	.005
37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
.155	.175	.248	.124	.400*	.292	.386*	.440**	1	.282	.422**	.156	.433**	.255	.281	.186	.417*
.359	.301	.138	.465	.014	.080	.018	.006	.091	.091	.009	.356	.007	.128	.092	.270	.010
37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
.037	.254	.276	.472**	.509**	.402*	.358*	.407*	.282	1	.610**	.535**	.527**	.356*	.470**	.373*	.611**
.830	.129	.098	.003	.001	.014	.030	.013	.091	.091	.000	.001	.001	.031	.003	.023	.000
37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
.099	.300	.436**	.510**	.500**	.372*	.555**	.464**	.422**	.610**	1	.570**	.565**	.411*	.559**	.412*	.639**
.558	.071	.007	.001	.002	.023	.000	.004	.009	.000	.000	.000	.000	.011	.000	.011	.000

.147	.244	.326 <sup>*</sup>	.523 <sup>**</sup>	.639 <sup>**</sup>	.482 <sup>**</sup>	.317	.172	.156	.535 <sup>**</sup>	.570 <sup>**</sup>	1	.507 <sup>**</sup>	.600 <sup>**</sup>	.622 <sup>**</sup>	.597 <sup>**</sup>	.689 <sup>**</sup>
.385	.146	.049	.001	.000	.003	.056	.310	.356	.001	.000		.001	.000	.000	.000	.000
.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37
.177	.494 <sup>**</sup>	.401 <sup>*</sup>	.374 <sup>**</sup>	.505 <sup>**</sup>	.255	.459 <sup>**</sup>	.476 <sup>**</sup>	.433 <sup>**</sup>	.527 <sup>**</sup>	.565 <sup>**</sup>	.507 <sup>**</sup>	1	.699 <sup>**</sup>	.548 <sup>**</sup>	.551 <sup>**</sup>	.644 <sup>**</sup>
.295	.002	.014	.023	.001	.127	.004	.003	.007	.001	.000	.001		.000	.000	.000	.000
.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37
.318	.576 <sup>**</sup>	.418 <sup>**</sup>	.436 <sup>**</sup>	.462 <sup>**</sup>	.381 <sup>*</sup>	.503 <sup>**</sup>	.371 <sup>*</sup>	.255	.356 <sup>*</sup>	.411 <sup>*</sup>	.600 <sup>**</sup>	.699 <sup>**</sup>	1	.471 <sup>**</sup>	.546 <sup>**</sup>	.665 <sup>**</sup>
.055	.000	.010	.007	.004	.020	.001	.024	.128	.031	.011	.000	.000		.003	.000	.000
.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37
.198	.447 <sup>**</sup>	.407 <sup>*</sup>	.487 <sup>**</sup>	.684 <sup>**</sup>	.587 <sup>**</sup>	.345 <sup>*</sup>	.387 <sup>*</sup>	.281	.470 <sup>**</sup>	.559 <sup>**</sup>	.622 <sup>**</sup>	.548 <sup>**</sup>	.471 <sup>**</sup>	1	.747 <sup>**</sup>	.765 <sup>**</sup>
.240	.006	.012	.002	.000	.000	.037	.018	.092	.003	.000	.000	.000	.003		.000	.000
.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37
.208	.575 <sup>**</sup>	.489 <sup>**</sup>	.581 <sup>**</sup>	.738 <sup>**</sup>	.667 <sup>**</sup>	.406 <sup>*</sup>	.281	.186	.373 <sup>*</sup>	.412 <sup>*</sup>	.597 <sup>**</sup>	.551 <sup>**</sup>	.546 <sup>**</sup>	.747 <sup>**</sup>	1	.805 <sup>**</sup>
.216	.000	.002	.000	.000	.000	.013	.092	.270	.023	.011	.000	.000	.000	.000		.000
.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37
.384 <sup>*</sup>	.705 <sup>**</sup>	.650 <sup>**</sup>	.762 <sup>**</sup>	.780 <sup>**</sup>	.818 <sup>**</sup>	.569 <sup>**</sup>	.449 <sup>**</sup>	.417 <sup>*</sup>	.611 <sup>**</sup>	.639 <sup>**</sup>	.689 <sup>**</sup>	.644 <sup>**</sup>	.665 <sup>**</sup>	.765 <sup>**</sup>	.805 <sup>**</sup>	1
.019	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37

UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran VI : Output SPSS versi 17 Hasil Uji Reliabilitas

### a. Variabel Kompensasi (X1)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	8

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Gaji/honorarium yang saya terima sudah layak sesuai dengan beban kerja	2.57	.689	37
Utk mendorong motivasi tih diberikan tunjangan kinerja/prestasi	3.19	.462	37
Tunjangan jabatansudah sesuai dengan resiko dan tanggung jawab	2.81	.701	37
Sarana dan prasarana sdh memadai	2.49	.731	37
Pimpinan tih memberikan promosi	2.49	.651	37
Setiap pegawai diberikan kesempatan utk promosi	2.68	.626	37

Pegawai tlh diberikan diklat sesuai tuntutan diklat	2.95	.664	37
Setiap pegawai mendpt kesempatan utk mengikuti diklat	2.86	.673	37

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaji/honorarium yang saya terima sudah layak sesuai dengan beban kerja	19.46	9.866	.603	.818
Utk mendorong motivasi tlh diberikan tunjangan kinerja/prestasi	18.84	11.306	.468	.835
Tunjangan jabatansudah sesuai dengan resiko dan tanggung jawab	19.22	9.785	.615	.817
Sarana dan prasarana sdh memadai	19.54	9.755	.587	.821
Pimpinan tlh memberikan promosi	19.54	10.589	.463	.836
Setiap pegawai diberikan kesempatan utk promosi	19.35	10.012	.648	.813
Pegawai tlh diberikan diklat sesuai tuntutan diklat	19.08	10.410	.495	.832
Setiap pegawai mendpt kesempatan utk mengikuti diklat	19.16	9.529	.719	.803

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.03	12.971	3.602	8

## b. Variabel Pemberdayaan (X2)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	9

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pimpinan tlh mendukung pegawai mengambil resiko	2.73	.560	37
Pimpinan terlibat lgsg membantu pegawai dlm memecahkan persoalan	2.68	.626	37
Pimpinan sll mendukung kretatifitas dan insiatif pegawai	2.73	.608	37
Pimpinan tlh memberikan penghargaan/reward	2.41	.644	37
Pimpinan tlh memberikan motivasi gar bekerja lbh baik	2.76	.641	37
Pimpinan tlh memberikan pelimpahan wewenang	2.73	.560	37
Mekanisme pendelegasian telah diatur dg jelas	2.92	.433	37
Pimpinan tlh memberikan arahan yg jelas	2.81	.462	37

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pimpinan tlh mendukung pegawai mengambil resiko	2.73	.560	37
Pimpinan terlibat lgsg membantu pegawai dlm memecahkan persoalan	2.68	.626	37
Pimpinan sll mendukung kretatifitas dan insiatif pegawai	2.73	.608	37
Pimpinan tlh memberikan penghargaan/reward	2.41	.644	37
Pimpinan tlh memberikan motivasi gar bekerja lbh baik	2.76	.641	37
Pimpinan tlh memberikan pelimpahan wewenang	2.73	.560	37
Mekanisme pendelegasian telah diatur dg jelas	2.92	.433	37
Pimpinan tlh memberikan arahan yg jelas	2.81	.462	37
Pimpinan tlh melakukan evaluasi thdp kinerja pegawai	2.65	.484	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pimpinan tlh mendukung pegawai mengambil resiko	21.68	9.947	.609	.851
Pimpinan terlibat lgsg membantu pegawai dlm memecahkan persoalan	21.73	9.425	.676	.845
Pimpinan sll mendukung kretatifitas dan insiatif pegawai	21.68	9.336	.729	.839
Pimpinan tlh memberikan penghargaan/reward	22.00	9.333	.678	.845

Pimpinan tlh memberikan motivasi gar bekerja lbh baik	21.65	8.845	.828	.828
Pimpinan tlh memberikan pelimpahan wewenang	21.68	10.225	.523	.859
Mekanisme pendelegasian telah diatur dg jelas	21.49	11.201	.354	.871
Pimpinan tlh memberikan arahan yg jelas	21.59	10.637	.519	.860
Pimpinan tlh melakukan evaluasi thdp kinerja pegawai	21.76	10.800	.434	.866

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.41	12.414	3.523	9

#### c. Varibel Kinerja Pegawai (Y)

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	15

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pimpinan mendukung pegawai utk menempuh pendidikan formal	2.76	.641	37
Organisasi tlg menyediakan anggaran diklat fungsional	2.97	.552	37
Pegawai tlg mendptkan diklat scr berkelanjutan	2.81	.660	37
Diklat yg ditempuh memberikan manfaat bagi kinerja organisasi	3.14	.481	37
Pimpinan mendukung utk mengembangkan kompetensinya melalui diskusi tim	2.84	.646	37
Pegawai memiliki pengetahuan yg baik dlm melaksanakan pekerjaan	2.92	.433	37
Pegawai memahami tupoksi	2.81	.518	37
Para jajaran pimpinan & staf tlg memiliki pengalaman pengawasan	2.81	.569	37
Tingginya frekuensi penugasan pengawasan maka kinerja akan semakin naik	3.03	.552	37
Pegawai memiliki antusias (semangat kerja) tinggi	3.00	.577	37
JFA mrpkan Jabtan yg membanggakan	2.92	.759	37
Pegawai tlg merasakan bekerja sesuai dg keinginannya	2.76	.597	37
Pegawai tlg merasakan ikut memiliki kesuksesan organisasi	2.86	.585	37
Insentif yg diterima tlg memadai	2.57	.689	37

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pimpinan mendukung pegawai utk menempuh pendidikan formal	2.76	.641	37
Organisasi tih menyediakan anggaran diklat fungsional	2.97	.552	37
Pegawai tih mendptkan diklat scr berkelanjutan	2.81	.660	37
Diklat yg ditempuh memberikan manfaat bagi kinerja organisasi	3.14	.481	37
Pimpinan mendukung utk mengembangkan kompetensinya melalui diskusi tim	2.84	.646	37
Pegawai memiliki pengetahuan yg baik dlm melaksanakan pekerjaan	2.92	.433	37
Pegawai memahami tupoksi	2.81	.518	37
Para jajaran pimpinan & staf tih memiliki pengalaman pengawasan	2.81	.569	37
Tingginya frekuensi penugasan pengawasan maka kinerja akan semakin naik	3.03	.552	37
Pegawai memiliki antusias (semangat kerja) tinggi	3.00	.577	37
JFA mrpkan Jabtan yg membanggakan	2.92	.759	37
Pegawai tih merasakan bekerja sesuai dg keinginannya	2.76	.597	37
Pegawai tih merasakan ikut memiliki kesuksesan organisasi	2.86	.585	37
Insentif yg diterima tih memadai	2.57	.689	37
Pemberian insentif tih sesuai dg kondisi & kemampuan organisasi	2.81	.701	37

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pimpinan mendukung pegawai utk menempuh pendidikan formal	40.24	34.078	.632	.917
Organisasi tih menyediakan anggaran diklat fungsional	40.03	34.860	.622	.918
Pegawai tih mendptkan diklat scr berkelanjutan	40.19	33.547	.686	.916
Diklat yg ditempuh memberikan manfaat bagi kinerja organisasi	39.86	34.676	.762	.915
Pimpinan mendukung utk mengembangkan kompetensinya melalui diskusi tim	40.16	33.806	.665	.916
Pegawai memiliki pengetahuan yg baik dlm melaksanakan pekerjaan	40.08	36.077	.568	.920
Pegawai memahami tupoksi	40.19	35.880	.495	.921
Para jajaran pimpinan & staf tih memiliki pengalaman pengawasan	40.19	36.213	.392	.924
Tingginya frekuensi penugasan pengawasan maka kinerja akan semakin naik	39.97	35.027	.595	.918
Pegawai memiliki antusias (semangat kerja) tinggi	40.00	34.278	.682	.916
JFA mrpkan Jabtan yg membanggakan	40.08	32.965	.651	.917
Pegawai tih merasakan bekerja sesuai dg keinginannya	40.24	34.023	.696	.915

Pegawai tlh merasakan ikut memiliki kesuksesan organisasi	40.14	34.287	.670	.916
Insentif yg diterima tlh memadai	40.43	32.919	.737	.914
Pemberian insentif tlh sesuai dg kondisi & kemampuan organisasi	40.19	32.713	.751	.913

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.00	39.222	6.263	15

UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran VII : Output SPSS versi 17 Hasil Uji Normalitas

### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Pemberdayaan	Kinerja Pegawai
N		37	37	37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	22.0270	21.5946	71.4324
	Std. Deviation	3.60159	3.26139	5.73750
Most Extreme Differences	Absolute	.103	.144	.122
	Positive	.103	.095	.122
	Negative	-.090	-.144	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.625	.876	.743
Asymp. Sig. (2-tailed)		.830	.426	.640

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### PPlot

#### Model Description

Model Name	MOD_1	
Series or Sequence	1	Kompensasi
	2	Pemberdayaan
	3	Kinerja Pegawai
Transformation	None	
Non-Seasonal Differencing	0	
Seasonal Differencing	0	
Length of Seasonal Period	No periodicity	
Standardization	Not applied	
Distribution	Type	Normal
	Location	estimated
	Scale	estimated
Fractional Rank Estimation Method	Blom's	
Rank Assigned to Ties	Mean rank of tied values	

Applying the model specifications from MOD\_1

## Case Processing Summary

	Kompensasi	Pemberdayaan	Kinerja Pegawai
Series or Sequence Length	37	37	37
Number of Missing Values in User-Missing the Plot	0	0	0
System-Missing	0	0	0

The cases are unweighted.

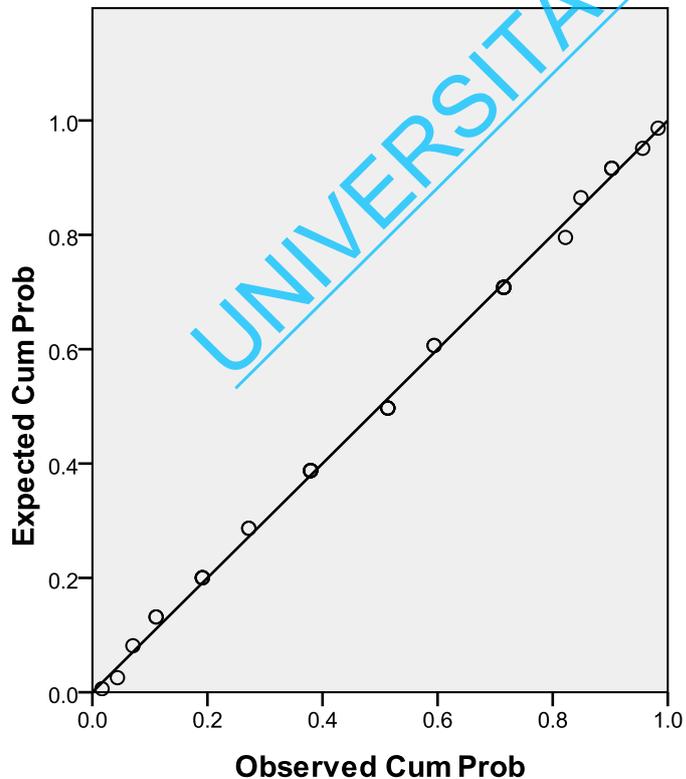
## Estimated Distribution Parameters

	Kompensasi	Pemberdayaan	Kinerja Pegawai
Normal Distribution Location	22.0270	21.5946	71.4324
Scale	3.60159	3.26139	5.73750

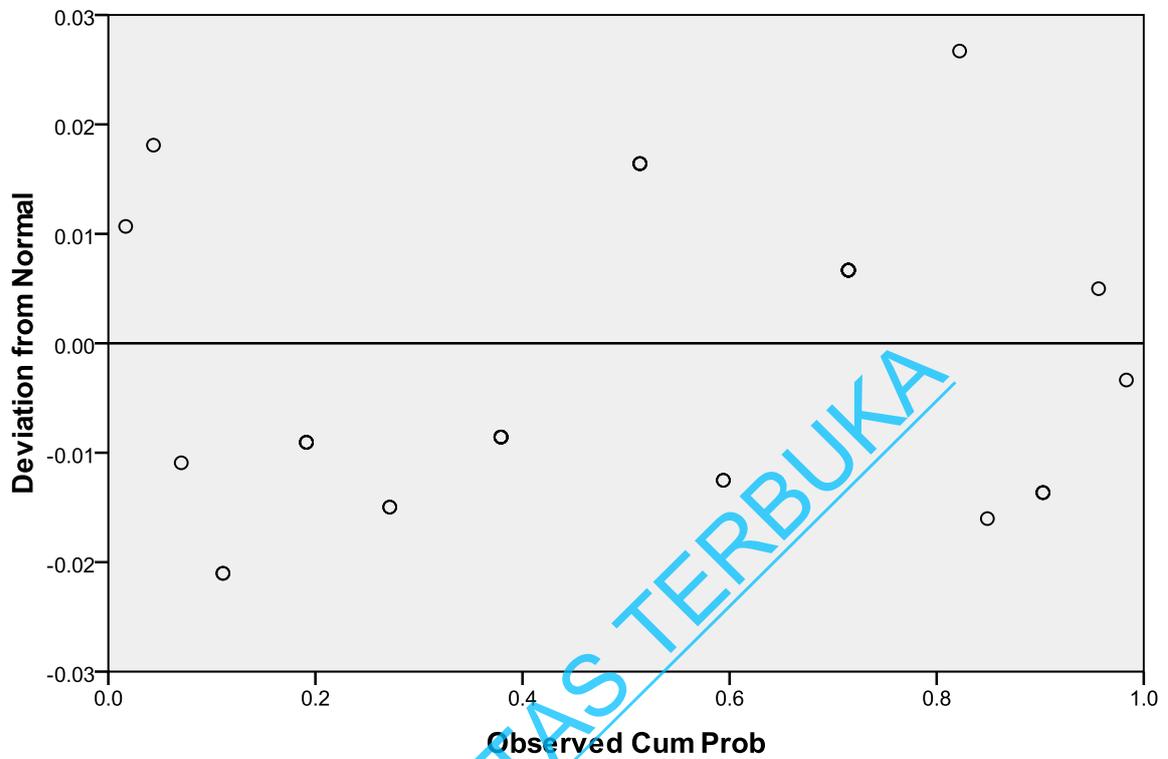
The cases are unweighted.

## Kompensasi

## Normal P-P Plot of Kompensasi

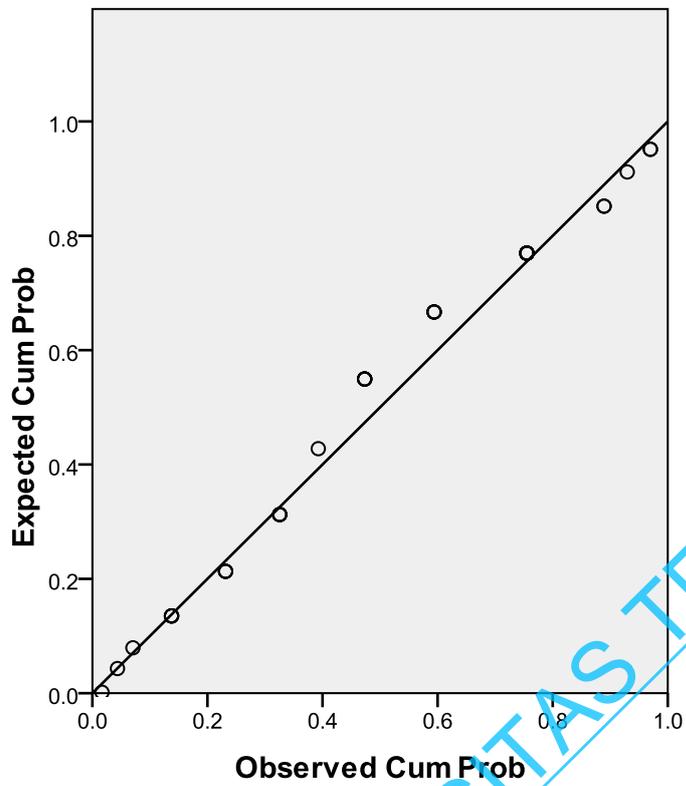


Detrended Normal P-P Plot of Kompensasi

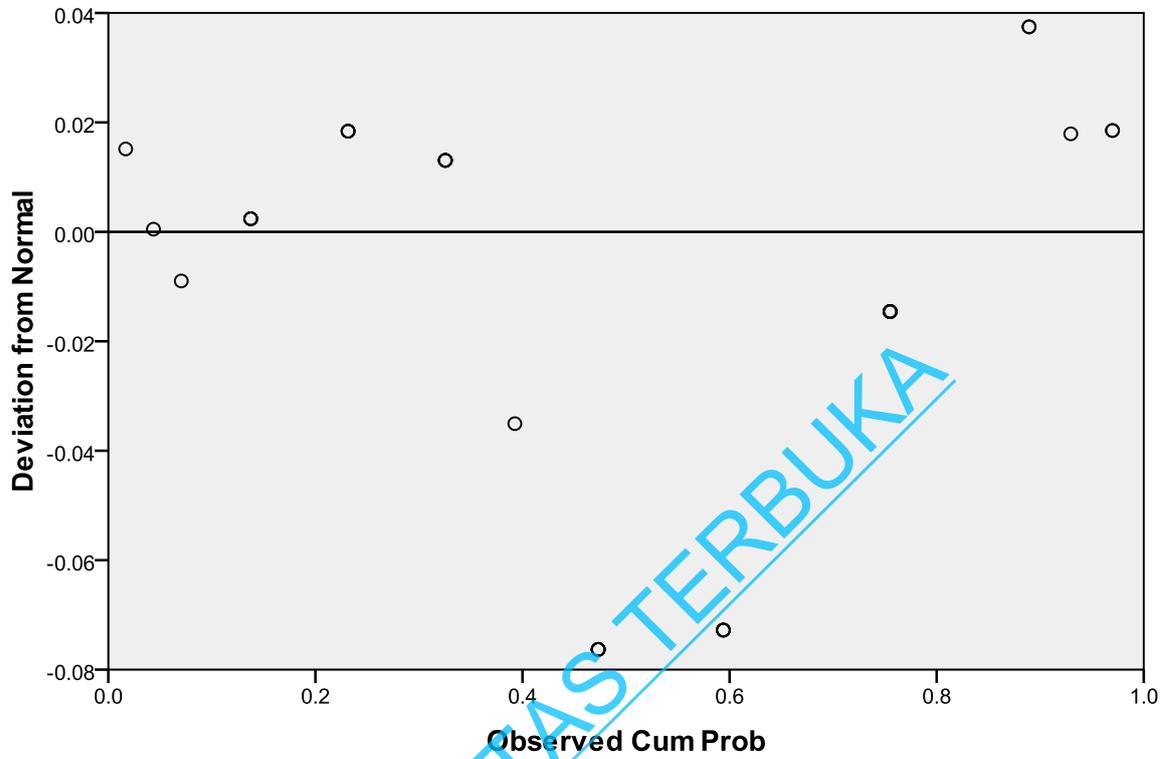


Pemberdayaan

Normal P-P Plot of Pemberdayaan



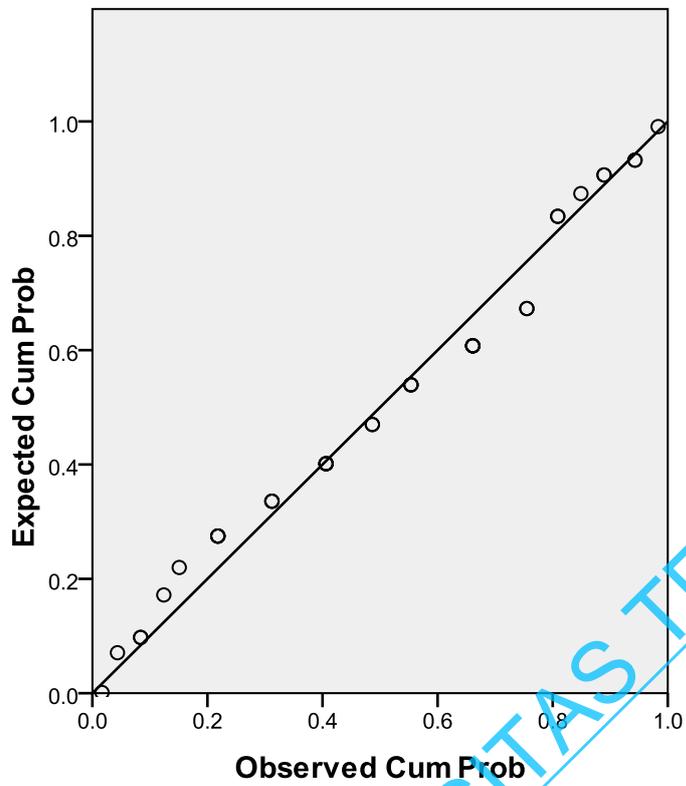
Detrended Normal P-P Plot of Pemberdayaan



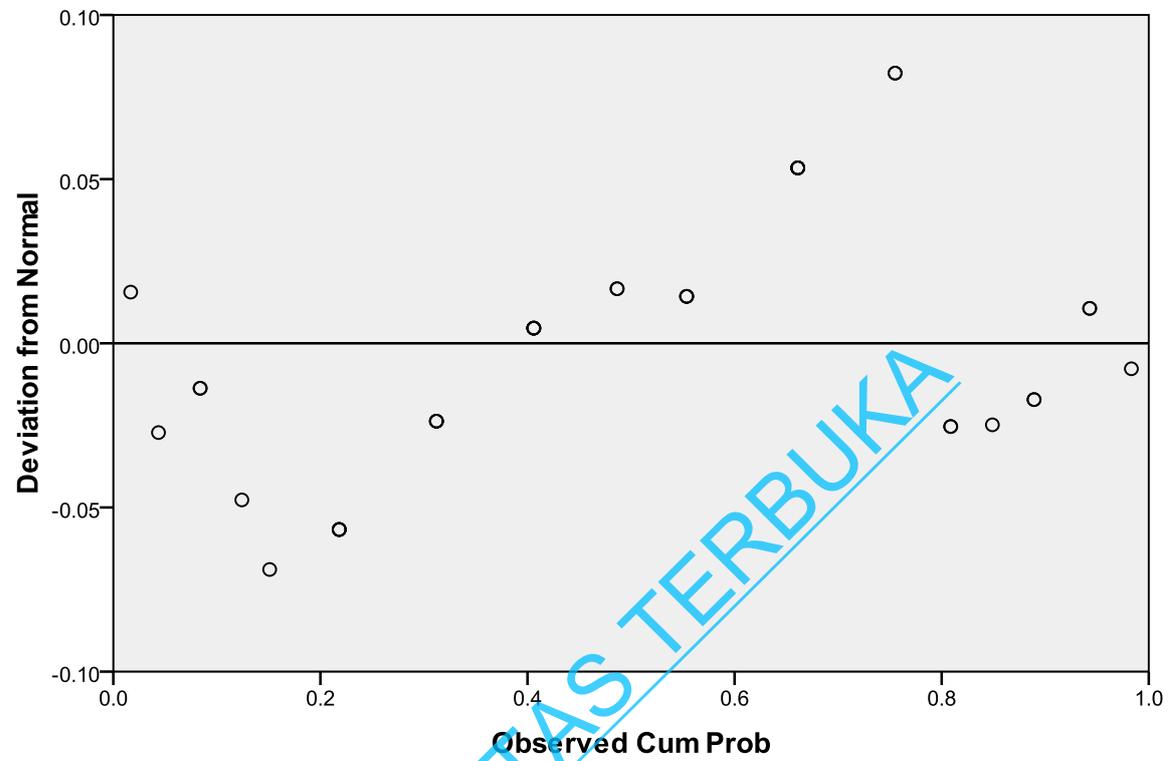
Kinerja Pegawai

UNIVERSITAS TERBUKA

### Normal P-P Plot of Kinerja Pegawai



Detrended Normal P-P Plot of Kinerja Pegawai



## Lampiran VIII : Output SPSS versi 17 Multikolonitas dan Regression

### Regression

**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemberdayaan, Kompensasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 <sup>a</sup>	.759	.745	2.90006

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan, Kompensasi

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	899.129	2	449.564	53.454	.000 <sup>a</sup>
	Residual	285.952	34	8.410		
	Total	1185.081	36			

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	39.784	3.283		12.119	.000		
	Kompensasi	1.207	.238	.758	5.067	.000	.317	3.152
	Pemberdayaan	.234	.263	.133	.890	.380	.317	3.152

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi	Pemberdayaan
1	1	2.981	1.000	.00	.00	.00
	2	.015	14.337	.96	.13	.05
	3	.004	27.172	.04	.87	.95

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran IX : Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 5 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja dan Lembaga Lain Provinsi Kepulauan Riau.



**PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

**PERATURAN DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU  
NOMOR 5 TAHUN 2011**

**TENTANG**

**ORGANISASI DAN TATA KERJA INSPEKTORAT, BADAN  
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH, LEMBAGA TEKNIS  
DAERAH, SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN LEMBAGA LAIN  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,**

- Menimbang** :
- a. bahwa Susunan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja dan Lembaga Lain Provinsi Kepulauan Riau, yang di dasarkan pada Peraturan Daerah Kepulauan Riau Nomor 9 Tahun 2008 dan Peraturan Daerah Kepulauan Riau Nomor 10 Tahun 2008 tidak sesuai lagi dengan keadaan, perkembangan, kebutuhan organisasi perangkat daerah dan ketentuan yang berlaku;
  - b. bahwa berdasarkan hasil evaluasi terhadap unit-unit kerja perangkat daerah, perlu untuk melakukan penataan ulang organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja dan Lembaga Lain Provinsi Kepulauan Riau;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b di atas, maka perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Organisasi Dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja dan Lembaga Lain Provinsi Kepulauan Riau Provinsi Kepulauan Riau;

- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2043) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
  2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4237);
  3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
  4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antar Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018); sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2001 tentang Penyelenggaraan Dekonsentrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4095);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2001 tentang Penyelenggaraan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4106);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Kewenangan Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5094).
10. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 tahun 2007 Tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah;
13. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 6 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintah Yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Provinsi (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2008 Nomor 6).

Dengan Persetujuan Bersama

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

dan

**GUBERNUR KEPULAUAN RIAU**

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG ORGANISASI DAN TATA  
KERJA INSPEKTORAT, BADAN PERENCANAAN  
PEMBANGUNAN DAERAH, LEMBAGA TEKNIS DAERAH  
DAN SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI  
KEPULAUAN RIAU.**

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Gubernur beserta Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
4. Gubernur adalah Gubernur Kepulauan Riau.
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah DPRD Provinsi Kepulauan Riau.
6. Lembaga Teknis Daerah adalah Lembaga Teknis Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
7. Sekretariat Daerah adalah Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
8. Inspektorat adalah Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau.
9. Badan Daerah adalah Badan Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
10. Sekretariat Korpri adalah Sekretariat Korpri Provinsi Kepulauan Riau.
11. Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah adalah Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

12. Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang selanjutnya disebut RSUD Provinsi Kepulauan Riau adalah Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
13. Kantor Penghubung adalah Kantor Penghubung Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
14. Balai Pendidikan dan Pelatihan adalah Balai Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan Riau.
15. Satuan Polisi Pamong Praja adalah Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau
16. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
17. Kepala Badan Daerah adalah Kepala Badan Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
18. Inspektur adalah Inspektur Provinsi Kepulauan Riau.
19. Direktur adalah Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Riau Provinsi Kepulauan Riau.
20. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja adalah Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau.
21. Sekretaris Korpri adalah Sekretaris Korpri Provinsi Kepulauan Riau.
22. Sekretaris KPID adalah Sekretaris KPID Provinsi Kepulauan Riau.
23. Kepala Kantor Penghubung adalah Kepala Kantor Penghubung Provinsi Kepulauan Riau.
24. Kepala Balai Pendidikan dan Pelatihan adalah Kepala Balai Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan Riau.
25. Eselon adalah tingkatan dalam jabatan struktural
26. Kelompok Jabatan Fungsional adalah Kelompok yang melaksanakan kegiatan sesuai dengan keahlian dan keterampilan.

## **BAB II**

### **PEMBENTUKAN**

#### **Pasal 2**

Dengan Peraturan Daerah Ini Dibentuk Struktur Organisasi Dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah, dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau.

## **BAB III**

### **INSPEKTORAT**

#### **Bagian Kesatu**

#### **Kedudukan, Tugas dan Fungsi**

#### **Pasal 3**

- (1) Inspektorat merupakan unsur pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah;

- (2) Inspektorat dipimpin oleh Inspektur yang bertanggung jawab langsung kepada Gubernur dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah.

#### **Pasal 4**

Inspektorat mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Provinsi, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten/kota.

#### **Pasal 5**

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Inspektorat mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan kegiatan kesekretariatan, yaitu urusan perencanaan, evaluasi, keuangan, umum dan kepegawaian;
- b. penyusunan rumusan dan penjabaran teknis serta pelaksanaan operasional dibidang pengawasan daerah;
- c. pemeriksaan terhadap penyelenggaraan kewenangan pemerintah Provinsi dan pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan;
- d. koordinasi yang meliputi segala usaha dan kegiatan guna mewujudkan program yang berhubungan dengan peningkatan tugas dibidang pengawasan daerah;
- e. pengawasan dan pembinaan yang meliputi segala usaha dan kegiatan untuk melaksanakan pengawasan teknis atas pelaksanaan tugas pokok sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah serta peraturan perundang-undangan;
- f. pengusutan mengenai kebenaran laporan atau pengaduan tentang hambatan, penyimpangan atau penyalahgunaan wewenang dalam pelaksanaan tugas dilingkungan pemerintah provinsi;
- g. pemeriksaan, pengujian dan penilaian atas kebenaran laporan berkala atau sewaktu-waktu dilingkungan pemerintah provinsi;
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **Bagian Kedua**

#### **Susunan Organisasi**

#### **Pasal 6**

- (1) Inspektorat Provinsi, terdiri dari :
- a. Sekretariat;
  - b. Inspektur Pembantu Bidang I;
  - c. Inspektur Pembantu Bidang II;

- d. Inspektur Pembantu Bidang III;
- e. Inspektur Pembantu Bidang IV;
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

(2) Bagan struktur organisasi Inspektorat, sebagaimana tercantum dalam lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Daerah ini.

#### **Pasal 7**

Sekretariat, terdiri dari :

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
- b. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan;
- c. Sub Bagian Keuangan.

#### **Pasal 8**

Inspektur Pembantu Bidang I, terdiri dari :

- a. Sub Bidang 1 ;
- b. Sub Bidang 2.

#### **Pasal 9**

Inspektur Pembantu Bidang II, terdiri dari :

- a. Sub Bidang 1;
- b. Sub Bidang 2.

#### **Pasal 10**

Inspektur Pembantu Bidang III, terdiri dari :

- a. Sub Bidang 1;
- b. Sub Bidang 2.

#### **Pasal 11**

Inspektur Pembantu Bidang IV, terdiri dari :

- a. Sub Bidang 1;
- b. Sub Bidang 2.

**BAB IV .....**

**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

**Bagian Kesatu**

**Kedudukan, Tugas dan Fungsi**

**Pasal 12 .....**

**..... BAB XIV**

**KETENTUAN PENUTUP**

**.....Pasal 181**

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Ditetapkan di Tanjungpinang  
pada tanggal 11 Juli 2011

**GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,**

**MUHAMMAD SANI**

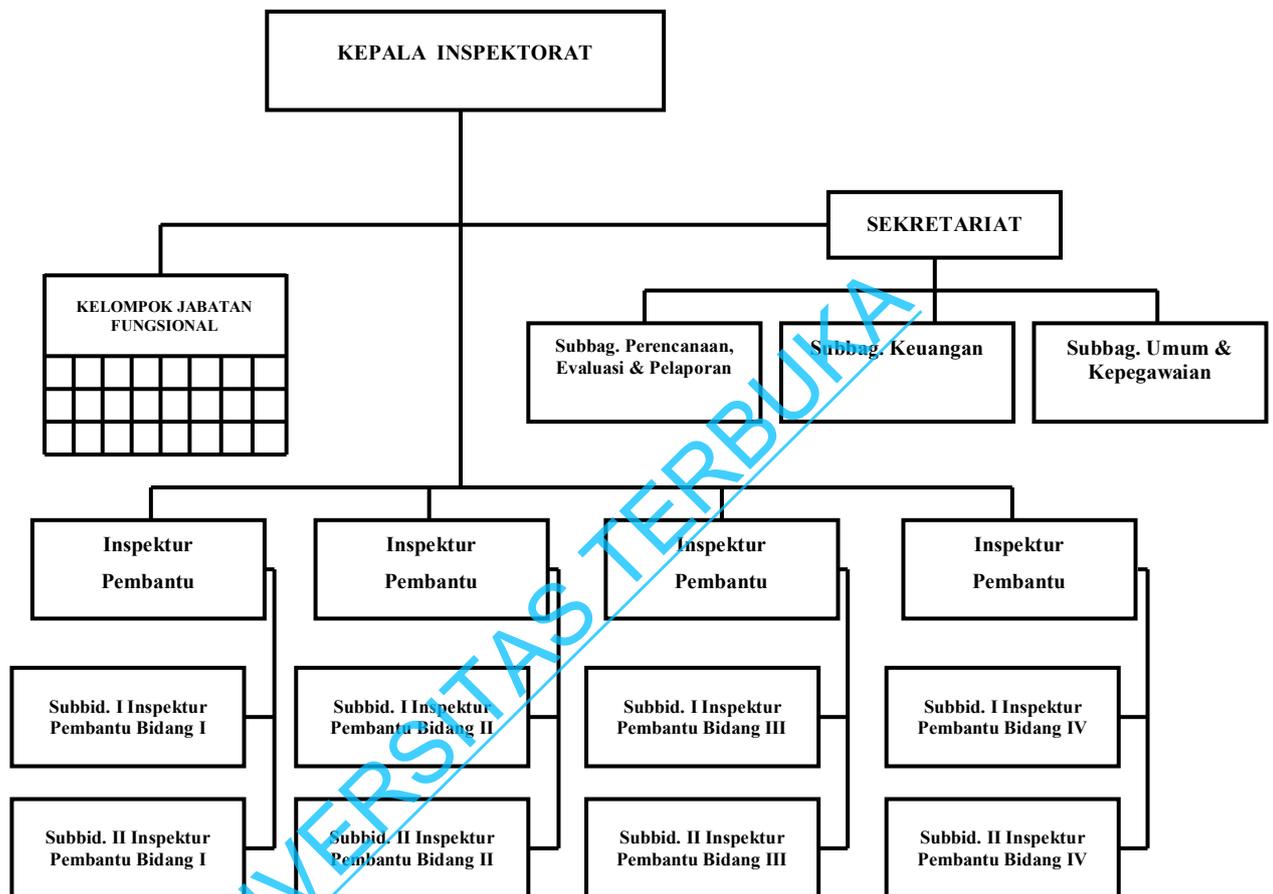
Diundangkan di Tanjungpinang  
pada tanggal 4 Agustus 2011

**SEKRETARIS DAERAH  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,**

**SUHAJAR DIANTORO**

LEMBARAN DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU TAHUN 2011  
NOMOR 5

**Bagan Struktur Organisasi  
Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau**



Lampiran X : Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 28 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kepulauan Riau, Lembaga Teknis Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau.



## **GUBERNUR KEPULAUAN RIAU**

### **PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU**

**NOMOR 28 TAHUN 2009**

**TENTANG**

**TUGAS POKOK, FUNGSI DAN URAIAN TUGAS INSPEKTORAT,  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH, LEMBAGA  
TEKNIS DAERAH DAN SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI  
KEPULAUAN RIAU**

**GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,**

- Menimbang : a. bahwa dengan telah ditetapkannya Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau, maka perlu disusun tugas pokok, fungsi dan uraian tugasnya secara rinci;
- b. bahwa tugas pokok, fungsi dan uraian tugas sebagaimana dimaksud pada huruf a diatas, perlu ditetapkan dengan Peraturan Gubernur;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik

Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);

2. Undang-Undang Nomor 25 tahun 2002 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4237);
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
4. Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438 );
5. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4333);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2007 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4816);
11. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 150/M Tahun 2005 Tanggal 13 Agustus 2005 tentang Pengesahan Pengangkatan Drs. H. Ismeth Abdullah sebagai Gubernur Provinsi Kepulauan Riau dan Drs. H. Muhammad Sani sebagai Wakil Gubernur Kepulauan Riau masa jabatan 2005-2010;

12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 Tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota;
14. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 6 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintah Yang Menjadi Kewenangan Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 6);
15. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 9 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Nomor 9);

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : **PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU TENTANG TUGAS POKOK, FUNGSI DAN URAIAN TUGAS PADA INSPEKTORAT, BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH, LEMBAGA TEKNIS DAERAH DAN SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan ini, yang dimaksud dengan :

- a. Daerah adalah Provinsi Kepulauan Riau;
- b. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah beserta Perangkat Daerah Otonom yang lain sebagai Eksekutif Daerah;
- c. Gubernur adalah Gubernur Kepulauan Riau;
- d. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Provinsi Kepulauan Riau;
- e. Perangkat Daerah adalah Organisasi/Lembaga pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau yang bertanggung jawab kepada Gubernur dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan;

- f. Inspektorat adalah Lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pelaksana tugas Pengawasan yang mendukung tugas Gubernur dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan yang bersifat spesifik di Provinsi Kepulauan Riau;
- g. Badan Daerah adalah Badan Daerah Provinsi Kepulauan Riau;
- h. Lembaga Teknis Daerah adalah Lembaga Teknis Provinsi Kepulauan Riau;
- i. Satuan Polisi Pamong Praja adalah Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau;
- j. Inspektur adalah Kepala pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau;
- k. Kepala Badan Daerah adalah Kepala Badan Daerah Provinsi Kepulauan Riau;
- l. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja adalah Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau;
- m. Direktur adalah Direktur Rumah Sakit Tanjunguban pemerintah provinsi kepulauan riau.
- n. Eselon adalah tingkatan dalam jabatan struktural;
- o. Kelompok Jabatan Fungsional adalah kelompok yang melaksanakan kegiatan teknis sesuai dengan bidang ahli yang dimiliki.

## BAB II

### INSPEKTORAT

#### TUGAS POKOK, FUNGSI

##### Pasal 2

- (1) Inspektorat mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah provinsi, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Kabupaten/Kota;
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (2), Inspektorat Provinsi menyelenggarakan fungsi :
  - a. pelaksanaan kegiatan kesekretariatan yaitu urusan perencanaan, evaluasi, keuangan, umum dan kepegawaian;
  - b. penyusunan rumusan dan penjabaran teknis serta pelaksanaan operasional di bidang pengawasan daerah;
  - c. pemeriksaan terhadap penyelenggaraan kewenangan pemerintah provinsi dan pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan;
  - d. koordinasi yang meliputi segala usaha dan kegiatan guna mewujudkan program yang berhubungan dengan peningkatan tugas di bidang pengawasan daerah;
  - e. pengawasan dan pembinaan meliputi segala usaha dan kegiatan untuk melaksanakan pengawasan teknis atas pelaksanaan tugas pokok sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah serta peraturan perundang-undang yang berlaku;

- f. pengusutan mengenai kebenaran laporan atau pengaduan tentang hambatan, penyimpangan atau penyalahgunaan wewenang dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pemerintah provinsi;
- g. pemeriksaan, pengujian dan penilaian atas kebenaran laporan berkala atau sewaktu-waktu di lingkungan pemerintah provinsi;
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **Bagian Pertama**

### Sekretariat

#### Pasal 3

- (1) Sekretariat mempunyai tugas menyiapkan bahan koordinasi, pengawasan dan memberikan pelayanan administratif dan fungsional kepada semua unsur di lingkungan Inspektorat.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretariat menyelenggarakan fungsi :
  - a. penyiapan bahan koordinasi dan pengendalian rencana dan program kerja pengawasan;
  - b. penghimpunan, pengolahan, penilaian dan penyimpanan laporan hasil pengawasan aparat pengawasan fungsional daerah;
  - c. penyusunan bahan data dalam rangka pembinaan teknis fungsional;
  - d. penyusunan, penginventarisasian dan pengkoordinasian bahan dan data dalam rangka penatausahaan proses penanganan pengaduan;
  - e. pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan, surat-menyurat dan rumah tangga;
  - f. pelaksanaan tugas lain di bidang kesekretariatan yang diberikan oleh Inspektur Provinsi.

#### Pasal 4

- (1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, fasilitasi dan pembinaan pengelolaan administrasi surat-menyurat, keuangan, perlengkapan dan urusan rumahtangga serta administrasi kepegawaian.
- (2) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah sebagai berikut :
  - a. menyiapkan bahan perencanaan program kegiatan bidang umum dan kepegawaian;
  - b. mengendalikan surat dan naskah dinas yang masuk masuk dan keluar;
  - c. mengelola administrasi kepegawaian;
  - d. mengelola administrasi perlengkapan;
  - e. mengatur dan mengawasi pelaksanaan kebersihan dan pengamanan kantor serta memelihara kebersihan, ketertiban, kenyamanan, keserasian dan penyediaan keperluan diruang kerja;

- f. mengkoordinasikan seluruh urusan rumah tangga;
- g. mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan program kegiatan bidang umum dan kepegawaian;
- h. melaksanakan tugas lain bidang umum dan kepegawaian yang diberikan oleh Sekretaris.

#### Pasal 5

- (1) Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan perencanaan dan pengendalian program kegiatan pengawasan, menghimpun dan menyiapkan rancangan peraturan perundang-undangan, dokumentasi dan pengolahan data pengawasan, mengolah, menilai dan menyimpan laporan hasil pengawasan aparat pengawasan fungsional dan melakukan administrasi pengaduan masyarakat serta menyusun laporan kegiatan pengawasan.
- (2) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut :
  - a. menyiapkan bahan perencanaan program kegiatan bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
  - b. mengkoordinasikan perencanaan program kegiatan Inspektorat;
  - c. menyiapkan bahan perumusan peraturan perundang-undangan;
  - d. mengkoordinasikan dan memfasilitasi pengaduan masyarakat dan surat pengaduan dari masyarakat;
  - e. melaksanakan kerjasama pengawasan;
  - f. menginventarisasi laporan hasil pengawasan dan tindak lanjut hasil pengawasan;
  - g. menyusun statistik laporan hasil pengawasan;
  - h. melaksanakan evaluasi dan mengkoordinasikan penyusunan laporan pelaksanaan program kegiatan;
  - i. mengolah dan menyusun laporan perkembangan pengelolaan data tindak lanjut Hasil Pemeriksaan Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah (APFP);
  - j. menyusun Pokok-pokok Hasil Pemeriksaan (PHP-I);
  - k. mengkoordinasikan penyampaian Laporan Hasil Pemeriksaan kepada pihak yang berkompeten/berkepentingan;
  - l. melaksanakan tugas lain di bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan yang diberikan oleh Sekretaris.

#### Pasal 6

- (1) Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan dan pengelolaan anggaran.
- (2) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut :
  - a. menyiapkan bahan perencanaan program kegiatan bidang keuangan;
  - b. menyiapkan bahan konsep SPP sebagai dasar penerbitan SPM;

- c. mengatur administrasi tata usaha pembukuan, perhitungan anggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- d. menyusun laporan bulanan, triwulanan, semesteran dan tahunan keuangan Inspektorat sebagai bahan laporan dan pertanggungjawaban;
- e. membuat daftar permintaan gaji pegawai, melakukan urusan pembayaran gaji dan pembayaran lainnya;
- f. memenuhi permintaan kenaikan gaji berkala (KGB) pegawai;
- g. membuat usulan Surat Keterangan Pemberhentian Pembayaran Gaji (SKKP) bagi pegawai yang membutuhkan;
- h. meneliti hasil kerja bawahan untuk menghindari terjadinya kesalahan;
- i. melaksanakan tugas lain di bidang keuangan yang diberikan oleh Sekretaris.

## Bagian Kedua

### Inspektur Pembantu Bidang I

#### Pasal 7

- (1) Inspektur Pembantu Bidang I mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan bidang I.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Inspektur Pembantu Bidang I menyelenggarakan fungsi :
  - a. pelaksanaan perencanaan program kegiatan pengawasan di bidang I;
  - b. pengkoordinasian pelaksanaan pengawasan bidang I;
  - c. pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang I;
  - d. penyelenggaraan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan bidang I;
  - e. pengendalian kegiatan pengawasan di bidang I;
  - f. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan tindak lanjut terhadap pelaksanaan tugas di bidang I;
  - g. pelaksanaan tugas lain di bidang pengawasan bidang I yang diberikan oleh Inspektur Provinsi.

#### Pasal 8

- (1) Sub Bidang 1 mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan sub bidang 1.
- (2) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah sebagai berikut :
  - a. menyiapkan bahan perencanaan program kegiatan sub bidang 1;
  - b. menyiapkan bahan pelaksanaan pemeriksaan sub bidang 1;
  - c. mempersiapkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan obyek pemeriksaan sub bidang 1;

- d. mengelola surat-surat masuk sebagai bahan persiapan untuk melaksanakan pemeriksaan sub bidang 1;
- e. melakukan pemeriksaan terhadap kegiatan-kegiatan yang mencakup sub bidang 1, baik secara reguler maupun khusus atau kasus – kasus pengaduan sub bidang 1;
- f. mempersiapkan Kertas Kerja Pemeriksaan (KKP) sub bidang 1;
- g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil pemeriksaan dalam bentuk Naskah Hasil pemeriksaan (NHP) atau Pokok-pokok Hasil pemeriksaan (P2HP) dan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) sub bidang 1;
- h. mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan program kegiatan sub bidang 1;
- i. meneliti hasil kerja bawahan untuk menghindari terjadinya kesalahan;
- j. melaksanakan tugas lain di sub bidang 1 yang diberikan oleh Inspektur Bidang I.

#### Pasal 9

- (1) Sub Bidang 2 mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan sub bidang 2.
- (2) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah sebagai berikut :
  - a. menyiapkan bahan perencanaan program kegiatan sub bidang 2;
  - b. menyiapkan bahan pelaksanaan pemeriksaan sub bidang 2;
  - c. mempersiapkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan obyek pemeriksaan sub bidang 2;
  - d. mengelola surat-surat masuk sebagai bahan persiapan untuk melaksanakan pemeriksaan sub bidang 2;
  - e. melakukan pemeriksaan terhadap kegiatan-kegiatan yang mencakup sub bidang 2, baik secara reguler maupun khusus atau kasus – kasus pengaduan sub bidang 2;
  - f. mempersiapkan Kertas Kerja Pemeriksaan (KKP) sub bidang 2;
  - g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil pemeriksaan dalam bentuk Naskah Hasil pemeriksaan (NHP) atau Pokok-pokok Hasil pemeriksaan (P2HP) dan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) sub bidang 2;
  - h. mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan program kegiatan sub bidang 2;
  - i. meneliti hasil kerja bawahan untuk menghindari terjadinya kesalahan;
  - j. melaksanakan tugas lain di sub bidang 2 yang diberikan oleh Inspektur Bidang I.

#### Bagian Ketiga

#### Inspektur Pembantu Bidang II

#### Pasal 10

- (1) Inspektur Pembantu Bidang II mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan bidang II.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Inspektur Pembantu Bidang II menyelenggarakan fungsi :
  - a. pelaksanaan perencanaan program kegiatan pengawasan di bidang II;
  - b. pengkoordinasian pelaksanaan pengawasan bidang II;
  - c. pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang II;
  - d. penyelenggaraan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan bidang II;
  - e. pengendalian kegiatan pengawasan di bidang II;
  - f. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan tindak lanjut terhadap pelaksanaan tugas di bidang II;
  - g. pelaksanaan tugas lain di bidang pengawasan bidang II yang diberikan oleh Inspektur Provinsi.

#### Pasal 11

- (1) Sub Bidang 1 mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan sub bidang 1.
- (2) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah sebagai berikut :
  - a. menyiapkan bahan perencanaan program kegiatan sub bidang 1;
  - b. menyiapkan bahan pelaksanaan pemeriksaan sub bidang 1;
  - c. mempersiapkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan obyek pemeriksaan sub bidang 1;
  - d. mengelola surat-surat masuk sebagai bahan persiapan untuk melaksanakan pemeriksaan sub bidang 1;
  - e. melakukan pemeriksaan terhadap kegiatan-kegiatan yang mencakup sub bidang 1, baik secara reguler maupun khusus atau kasus-kasus pengaduan sub bidang 1;
  - f. mempersiapkan Kertas Kerja Pemeriksaan (KKP) sub bidang 2;
  - g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil pemeriksaan dalam bentuk Naskah Hasil pemeriksaan (NHP) atau Pokok-pokok Hasil pemeriksaan (P2HP) dan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) sub bidang 1;
  - h. mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan program kegiatan sub bidang 1;
  - i. meneliti hasil kerja bawahan untuk menghindari terjadinya kesalahan;
  - j. melaksanakan tugas lain di sub bidang 1 yang diberikan oleh Inspektur Bidang II.

## Pasal 12

- (1) Sub Bidang 2 mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan sub bidang 2.
- (2) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah sebagai berikut :
  - a. menyiapkan bahan perencanaan program kegiatan sub bidang 2;
  - b. menyiapkan bahan pelaksanaan pemeriksaan sub bidang 2;
  - c. mempersiapkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan obyek pemeriksaan sub bidang 2;
  - d. mengelola surat-surat masuk sebagai bahan persiapan untuk melaksanakan pemeriksaan sub bidang 2;
  - e. melakukan pemeriksaan terhadap kegiatan-kegiatan yang mencakup sub bidang 2, baik secara reguler maupun khusus atau kasus – kasus pengaduan sub bidang 2;
  - f. mempersiapkan Kertas Kerja Pemeriksaan (KKP) sub bidang 2;
  - g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil pemeriksaan dalam bentuk Naskah Hasil pemeriksaan (NHP) atau Pokok-pokok Hasil pemeriksaan (P2HP) dan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) sub bidang 2;
  - h. mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan program kegiatan sub bidang 2;
  - i. meneliti hasil kerja bawahan untuk menghindari terjadinya kesalahan;
  - j. melaksanakan tugas lain di sub bidang 2 yang diberikan oleh Inspektur Bidang I.

## Bagian Ke empat

## Inspektur Pembantu Bidang III

## Pasal 13

- (1) Inspektur Pembantu Bidang III mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan bidang III.
- (2) Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud pada ayat (1), Inspektur Pembantu Bidang III menyelenggarakan fungsi :
  - a. pelaksanaan perencanaan program kegiatan pengawasan di bidang III;
  - b. pengkoordinasian pelaksanaan pengawasan bidang II;
  - c. pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang III;
  - d. penyelenggaraan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan bidang III;
  - e. pengendalian kegiatan pengawasan di bidang III;
  - f. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan tindak lanjut terhadap pelaksanaan tugas di bidang III;

- g. pelaksanaan tugas lain di bidang pengawasan bidang III yang diberikan oleh Inspektur Provinsi.

#### Pasal 14

- (1) Sub Bidang 1 mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan sub bidang 1.
- (2) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah sebagai berikut :
- a. menyiapkan bahan perencanaan program kegiatan sub bidang 1;
  - b. menyiapkan bahan pelaksanaan pemeriksaan sub bidang 1;
  - c. mempersiapkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan obyek pemeriksaan sub bidang 1;
  - d. mengelola surat-surat masuk sebagai bahan persiapan untuk melaksanakan pemeriksaan sub bidang 1;
  - e. melakukan pemeriksaan terhadap kegiatan-kegiatan yang mencakup sub bidang 1, baik secara reguler maupun khusus atau kasus-kasus pengaduan sub bidang 1;
  - f. mempersiapkan Kertas Kerja Pemeriksaan (KKP) sub bidang 2;
  - g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil pemeriksaan dalam bentuk Naskah Hasil pemeriksaan (NHP) atau Pokok-pokok Hasil pemeriksaan (P2HP) dan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) sub bidang 1;
  - h. mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan program kegiatan sub bidang 1;
  - i. meneliti hasil kerja bawahan untuk menghindari terjadinya kesalahan;
  - j. melaksanakan tugas lain di sub bidang 1 yang diberikan oleh Inspektur Bidang III.

#### Pasal 15

- (1) Sub Bidang 2 mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan sub bidang 2.
- (2) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah sebagai berikut :
- a. menyiapkan bahan perencanaan program kegiatan sub bidang 2;
  - b. menyiapkan bahan pelaksanaan pemeriksaan sub bidang 2;
  - c. mempersiapkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan obyek pemeriksaan sub bidang 2;
  - d. mengelola surat-surat masuk sebagai bahan persiapan untuk melaksanakan pemeriksaan sub bidang 2;
  - e. melakukan pemeriksaan terhadap kegiatan-kegiatan yang mencakup sub bidang 2, baik secara reguler maupun khusus atau kasus – kasus pengaduan sub bidang 2;
  - f. mempersiapkan Kertas Kerja Pemeriksaan (KKP) sub bidang 2;

- g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil pemeriksaan dalam bentuk Naskah Hasil pemeriksaan (NHP) atau Pokok-pokok Hasil pemeriksaan (P2HP) dan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) sub bidang 2;
- h. mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan program kegiatan sub bidang 2;
- i. meneliti hasil kerja bawahan untuk menghindari terjadinya kesalahan;
- j. melaksanakan tugas lain di sub bidang 2 yang diberikan oleh Inspektur Bidang III.

#### Bagian Ke lima

#### Inspektur Pembantu Bidang IV

#### Pasal 16

- (1) Inspektur Pembantu Bidang IV mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan bidang IV.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Inspektur Pembantu Bidang IV menyelenggarakan fungsi :
  - a. pelaksanaan perencanaan program kegiatan pengawasan di bidang IV;
  - b. pengkoordinasian pelaksanaan pengawasan bidang IV;
  - c. pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang IV;
  - d. penyelenggaraan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan bidang IV;
  - e. pengendalian kegiatan pengawasan di bidang IV;
  - f. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan tindak lanjut terhadap pelaksanaan tugas di bidang IV;
  - g. pelaksanaan tugas lain di bidang pengawasan bidang IV yang diberikan oleh Inspektur Provinsi.

#### Pasal 17

- (1) Sub Bidang 1 mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan sub bidang 1.
- (2) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah sebagai berikut :
  - a. menyiapkan bahan perencanaan program kegiatan sub bidang 1;
  - b. menyiapkan bahan pelaksanaan pemeriksaan sub bidang 1;
  - c. mempersiapkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan obyek pemeriksaan sub bidang 1;
  - d. mengelola surat-surat masuk sebagai bahan persiapan untuk melaksanakan pemeriksaan sub bidang 1;

- e. melakukan pemeriksaan terhadap kegiatan-kegiatan yang mencakup sub bidang 1, baik secara reguler maupun khusus atau kasus-kasus pengaduan sub bidang 1;
- f. mempersiapkan Kertas Kerja Pemeriksaan (KKP) sub bidang 1;
- g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil pemeriksaan dalam bentuk Naskah Hasil pemeriksaan (NHP) atau Pokok-pokok Hasil pemeriksaan (P2HP) dan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) sub bidang 1;
- h. mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan program kegiatan sub bidang 1;
- i. meneliti hasil kerja bawahan untuk menghindari terjadinya kesalahan;
- j. melaksanakan tugas lain di sub bidang 1 yang diberikan oleh Inspektur Bidang IV.

#### Pasal 18

- (1) Sub Bidang 2 mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan sub bidang 2.
- (2) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah sebagai berikut :
  - a. menyiapkan bahan perencanaan program kegiatan sub bidang 2;
  - b. menyiapkan bahan pelaksanaan pemeriksaan sub bidang 2;
  - c. mempersiapkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan obyek pemeriksaan sub bidang 2;
  - d. mengelola surat-surat masuk sebagai bahan persiapan untuk melaksanakan pemeriksaan sub bidang 2;
  - e. melakukan pemeriksaan terhadap kegiatan-kegiatan yang mencakup sub bidang 2, baik secara reguler maupun khusus atau kasus – kasus pengaduan sub bidang 2;
  - f. mempersiapkan Kertas Kerja Pemeriksaan (KKP) sub bidang 2;
  - g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil pemeriksaan dalam bentuk Naskah Hasil pemeriksaan (NHP) atau Pokok-pokok Hasil pemeriksaan (P2HP) dan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) sub bidang 2;
  - h. mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan program kegiatan sub bidang 2;
  - i. meneliti hasil kerja bawahan untuk menghindari terjadinya kesalahan;
  - j. melaksanakan tugas lain di sub bidang 2 yang diberikan oleh Inspektur Bidang IV.

### BAB III . . . . .

## BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

### Tugas Pokok dan Fungsi

#### Pasal 19 . . . . .

.....**BAB VI**

**KETENTUAN PENUTUP**

..... Pasal 191

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau

Ditetapkan di Tanjungpinang  
pada tanggal 5 Oktober 2009

**GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,**

**ISMETH ABDULLAH**

Diundangkan di Tanjungpinang  
pada tanggal 5 Oktober 2009

**SEKRETARIS DAERAH  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,**

**EDDY WIJAYA**  
**Pembina Utama**  
**19531018 197808 1 001**

**BERITA DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU TAHUN 2009 NOMOR  
28**