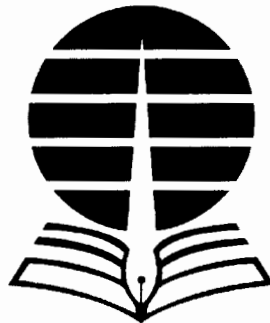


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PEDIDIKAN, PELATIHAN DAN
PENGALAMAN TERHADAP KINERJA APARAT
PENGAWAS INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN KARIMUN**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

HALINI

NIM. 500627539

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2017

ABSTRACT

The effect of education level, training, and experience on the performance of Supervisory Officers in Inspectorate Karimun Regency

HALINI

halinipazman@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

This study was aimed to observe the effect of education level, training and experience on the performance of supervisory officers in Inspectorate Karimun Regency. This study used quantitative and descriptive methods. The samples of this study were all civil servants who worked in Inspectorate Karimun Regency that consisted of 32 respondents. The data were processed using statistic tests to see the independent variables on dependent variables using descriptive analysis, correlation and regression. To examine the effect of education level, training and experience simultaneously using F test. The results of this study showed that the education, training and experience effected significantly on the performance of supervisory officers, that was 63.0%, while 37.0% of the balance was effected or explained by other variables which was not be included in this study. The results of partial coefficient regression (t test) showed that there was significant effect of education level on the performance of supervisory officers, that was 3,470. The result of partial coefficient regression (t test) showed that there was significant effect of training on the performance of supervisory officers, that was 1,730. The results of partial coefficient regression (t test) showed that there was significant effect of experience on the performance of supervisory officers, that was 2,127. In conclusion, simultaneous education, training and experience gave a positive and significant effect on the performance of the supervisory officers in Inspectorate Karimun Regency. The supervisory officers were suggested to enhance sustainable formal education, functional and technical training.

Keywords: Education Level, Experience, Inspectorate Karimun Regency, Performance of Supervisory Officers, Training

ABSTRAK

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman terhadap Kinerja Aparat Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun

HALINI
Universitas Terbuka
halinipazman@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman terhadap Kinerja Aparat Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun. Metode Penelitian Kuantitatif dan jenis penelitian deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bertugas pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun yang jumlah populasinya 32 responden. Data diolah menggunakan uji statistic untuk melihat variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan analisis deskriptif, korelasi dan regresi berganda. Untuk menguji Tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman berpengaruh secara simultan menggunakan uji F. Hasil penelitian ini membuktikan secara simultan tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparat pengawas sebesar 63.0% Sedangkan sisanya sebesar 37.0% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil uji koefisien regresi secara parsial (uji t) terdapat tingkat pendidikan berpengaruh signifikan dengan kinerja aparat pengawas sebesar 3.470. Hasil uji koefisien regresi secara parsial (uji t) terdapat jenis pelatihan signifikan berpengaruh dengan kinerja aparat pengawas sebesar 1.730. Hasil uji koefisien regresi secara parsial (uji t) terdapat pengalaman berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai sebesar 2.127. Kesimpulan penelitian ini secara simultan tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun. Secara parsial tingkat pendidikan, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pengawas. Secara parsial jenis pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pengawas. Dan Secara parsial pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pengawas. Saran dalam penelitian ini diharapkan kepada Pemerintah Daerah melalui Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun lebih mendorong aparat pengawas untuk melanjutkan pendidikan minimal strata satu (S1), melalui Inspektorat Daerah agar memfasilitasi dan memberikan kesempatan kepada Aparat Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun untuk mengikuti pelatihan, tidak melakukan mutasi ke Instansi lain terhadap Aparat Pengawas Inspektorat Daerah yang berpengalaman dibidang pengawasan.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman, Kinerja Aparat Pengawas

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman terhadap Kinerja Aparat Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Batam.

Yang Menyatakan



(HALINI)

NIM.500627539

**PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

Judul TAPM : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman terhadap Kinerja Aparat Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun

Penyusun TAPM : HALINI

NIM : 500627539

Program Studi : Administrasi Publik

Hari / Tanggal : Sabtu / 4 Maret 2017

Menyetujui :

Pembimbing II



Dr. Ir. Nurhasanah, M.Si
NIP. 19631111 198803 2 002

Pembimbing I.



Prof. Dr. HM. Aries Djaenuri, M.A
NIP. 19470401 196805 1 001

Penguji Ahli



Prof. Dr. Ngadisah, M.A
NIP.19510703 197903 2 001

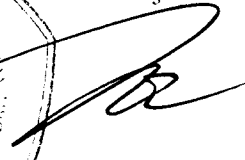
Mengetahui :

Ketua Bidang
Ketua Bidang Ilmu Administrasi Publik
Program Pascasarjana

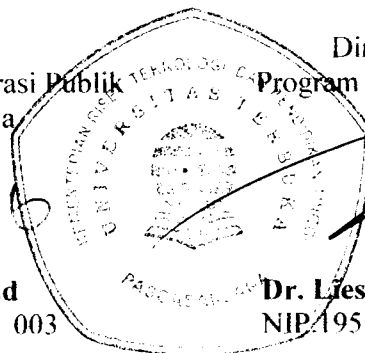


Dr. Darmanto, M.Ed
NIP.19591027 198603 1 003

Direktur
Program Pascasarjana



Dr. Liestyodono Bawomo, M.Si
NIP.19581215 198601 1 009



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

43020.pdf

PENGESAHAN

Nama : HALINI
NIM : 500627539
Program Studi : Administrasi Publik
Judul TAPM : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman terhadap Kinerja Aparat Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Bidang Minat Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari / Tanggal : Sabtu / 4 Maret 2017

Waktu : 09.30 – 11.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Tandatangan

Nama : Dr. Tita Rosita, M.Pd

Penguji Ahli

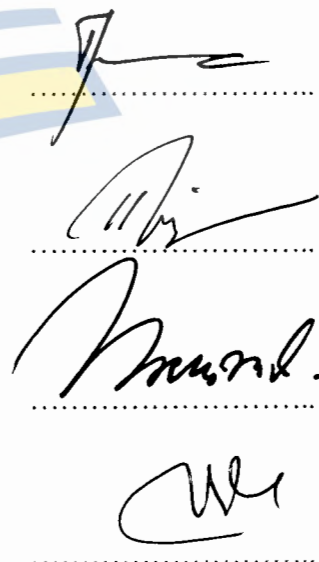
Nama : Prof. Dr. Ngadisah, M.A

Pembimbing I

Nama : Prof. Dr. HM. Aries Djaenuri, M.A

Pembimbing II

Nama: Dr. Ir. Nurhasanah, M.Si



.....
.....
.....
.....

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT atas berkah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman terhadap Kinerja Aparat Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun”**. Tugas ini merupakan tugas mandiri dalam menyelesaikan tugas akhir Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

TAPM ini diselesaikan berkat bimbingan dan arahan serta bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Ngadisah, M.A selaku Penguji Ahli yang memberikan masukan sangat berharga dalam penulisan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. HM. Aries Djaenuri, M.A selaku pembimbing I dan Dr. Ir. Nurhasanah, M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan perhatiannya dalam membimbing dan memberikan petunjuk-petunjuk yang sangat berharga dalam penulisan ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya.
3. Bapak H.Aunur Rafiq, S.Sos, M.Si, Bupati Kabupaten Karimun yang telah memotivasi dan memberikan dukungan sarana dan prasarana kepada penulis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program Pascasarjana ini.

4. Bapak Dedi Hardiman, SE, Inspektur Daerah Kabupaten Karimun yang juga telah memotivasi kepada penulis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program Pascasarjana ini.
5. Ibu Nani Farida Susanti, S.IP, M.Ec.Dev yang telah bersedia memberikan sumbangan pemikiran bagi kesempurnaan TAPM ini.
6. Teristimewa Suamiku tercinta Adi Pazman yang tulus dan ikhlas memberikan dukungan, pemikiran dan motivasi yang sangat berarti bagi penulis, serta kedua anakku tersayang Fakhrizam Luthfi dan Miftahul Naufal, yang dengan sabar menunggu dan memahami keadaan penulis.
7. Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan bantuan dan dorongan dalam menyelesaikan studi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam kelancaran penelitian ini.

Akhirnya dengan tulus dan ikhlas penulis berdoa semoga segala amal baik semua pihak di atas menjadi amal yang diridhoi dan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Tanjung Balai Karimun, Maret 2017

Penulis

HALINI

RIWAYAT HIDUP

Nama : HALINI
NIM : 500627539
Program Studi : Administrasi Publik
Tempat / Tanggal Lahir : Alai Kundur / 27 Februari 1976

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Alai Kundur pada Tahun 1990
Lulus SLTP di Tanjung Batu Kundur pada Tahun 1993
Lulus SLTA di Pekanbaru pada Tahun 1996
Lulus D3 di Padang pada Tahun 1999
Lulus S1 di Tanjung Balai Karimun pada Tahun 2011
Riwayat Pekerjaan : Tahun 2003 s/d 2017 sebagai Aparat Pengawas di
Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.

Batam,

HALINI
NIM.500627539

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Lembar Pernyataan	iii
Lembar Persetujuan.....	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Gambar	xii
Daftar Tabel	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Perumusan Masalah	12
D. Tujuan Penelitian	12
E. Kegunaan Penelitian	13
F. Batasan Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Kajian Teori	15
1. Organisasi.....	15
2. Pengawasan	16
3. Kinerja.....	17
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20
a. Kualitas Kerja	20
b. Kuantitas Kerja	21
c. Sikap Kerja	22
5. Karakteristik Kinerja Karyawan	23
6. Pendidikan	24
7. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Pegawai	27

8. Pelatihan	27
9. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai	30
10. Pengalaman Kerja	31
11. Keterkaitan Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman terhadap Kinerja Aparatur Pengawasan	34
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Berpikir	38
D. Operasional Variabel	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	43
A. Desain Penelitian	43
B. Populasi dan Sampel	43
1. Populasi	43
2. Sampel	44
C. Instrumen Penelitian	45
1. Uji Persyaratan	45
a. Uji Validitas Instrumen	46
b. Uji Reliabilitas	47
2. Uji Asumsi Klasik	48
a. Uji Normalitas	48
b. Uji Multikolinieritas	49
c. Uji Heteroskidasitas	49
D. Prosedur Pengumpulan Data	50
E. Metode Analisis Data	52
F. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	60
1. Uji Validitas	60
2. Uji Reliabilitas.....	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	66
A. Deskripsi Objek Penelitian	66
B. Hasil	70
1. Uji Asumsi Klasik	70

a. Uji Normalitas	70
b. Uji Multikolinieritas	71
c. Uji Heteroskidastitas	72
2. Analisis Data	73
a. Analisis Regresi Linier Multipel	73
b. Analisis Korelasi.....	75
1) Analisa Korelasi secara Simultan	75
2) Analisa Korelasi secara parsial.....	78
3. Uji Hipotesis.....	82
a. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)	82
b. Uji Koefisien Regresi secara bersama-sama (Simultan) (Uji F)	86
C. Pembahasan.....	89
1. Tingkat Pendidikan, Jenis Pelatihan dan Pengalaman berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawas (secara Simultan).....	89
2. Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawas (secara Parsial)	91
3. Jenis Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawas (secara Parsial)....	94
4. Pengalaman berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawas (secara Parsial)	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	101
Lampiran I. Kuesioner	
Lampiran II. Hasil Olahan Data	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berpiir	38
Gambar 4.1. Uji Heteroskedastistas.....	72



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Jumlah PNS Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal	8
Tabel 1.2. Jumlah Aparat Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun Berdasarkan Diklat Non Formal	8
Tabel 1.3. Masa Kerja Aparat Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun	9
Tabel 1.4 Temuan Hasil Pemeriksaan Reguler Tahun Anggaran 2011 s.d 2015	10
Tabel 2.1. Kisi-Kisi Variabel, Dimensi dan Indikator	41
Tabel 3.1. Data Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun	44
Tabel 3.2. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai R.....	55
Tabel 3.3. Anova atau Uji-F	58
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan (X_1)	60
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_2)	61
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman (X_3).....	62
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Aparat Pengawas (Y)	62
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	65
Tabel 4.1 Daftar Uji Normalitas Data	70
Tabel 4.2 Korelasi Uji Multikolonieritas	71
Tabel 4.3 Hasil Analisis Korelasi Ganda	76
Tabel 4.4 Hasil Analisis Determinasi.....	77
Tabel 4.5 Hasil Analisis Korelasi X_1 -Y	79
Tabel 4.6 Hasil Analisis Korelasi X_2 -Y	80
Tabel 4.7 Hasil Analisis Korelasi X_3 -Y	81
Tabel 4.8 Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)	82
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F)	87

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Koesioner Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman terhadap Kinerja Aparat Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.....	107
Lampiran II Hasil Olahan Data.....	113



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada setiap organisasi besar maupun organisasi kecil dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusia yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi.

Pengembangan sumber daya manusia pada intinya merupakan upaya organisasi untuk membangun kualitas pegawai agar mampu melaksanakan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada dalam organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan pimpinan puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar *lip service* saja.

Organisasi merupakan sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau pegawai harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan jabatannya.

Pelaksanaan Otonomi Daerah yang telah digulirkan oleh pemerintah sejak tahun 2001 membawa perubahan dalam pelaksanaan pemerintahan di daerah. Salah satu perubahan itu adalah pemberian wewenang yang lebih luas dalam penyelenggaraan beberapa bidang pemerintahan. Seiring dengan bertambah luasnya kewenangan ini, maka aparat birokrasi pemerintahan di daerah dapat mengelola dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan lebih baik sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Otonomi daerah berarti telah memindahkan sebagian besar kewenangan yang tadinya berada di pemerintah pusat diserahkan kepada daerah otonom, sehingga pemerintah daerah otonom dapat lebih cepat dalam merespon tuntutan masyarakat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Karena kewenangan membuat kebijakan (Perda) sepenuhnya menjadi wewenang daerah otonom, maka dengan otonomi daerah pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan akan dapat berjalan lebih cepat dan lebih berkualitas. Keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah sangat tergantung pada kemampuan keuangan daerah (PAD), sumber daya manusia yang dimiliki daerah, serta kemampuan daerah untuk mengembangkan segala potensi yang ada di daerah otonom.

Tata kelola penyelenggaraan otonomi daerah dan perimbangan keuangan pusat dan daerah, diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, dan Undang-

Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan pusat dan daerah, Kedua undang-undang tersebut merupakan era baru dalam hubungan pusat dan daerah di Indonesia dalam rangka mewujudkan pelaksanaan desentralisasi dalam bentuk otonomi daerah. Berbagai upaya dilakukan agar proses desentralisasi tersebut berjalan lancar, maka perlu diadakan suatu pengawasan.

Sukriah, dkk (2009:1-2), berpendapat bahwa pengawasan adalah bersifat membantu agar sasaran yang ditetapkan organisasi dapat tercapai, dan secara dini menghindari terjadinya penyimpangan pelaksanaan, penyalahgunaan wewenang, pemborosan dan kebocoran anggaran.

Pemerintah Republik Indonesia melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2010 dinyatakan bahwa pengawasan terhadap urusan pemerintah di daerah dalam rangka pelaksanaan desentralisasi, dilakukan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan kewenangannya.

Selanjutnya dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/05/M.PAN/03/2008, menjelaskan bahwa Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) adalah instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pengawasan. Mulyono (2009:14) menjelaskan bahwa Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) adalah pemeriksa, pengawas, auditor intern pemerintah yaitu pegawai negeri sipil (PNS) yang mempunyai jabatan fungsional auditor dan/atau pihak lain yang diberi tugas, wewenang, tanggung jawab dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang melaksanakan pengawasan pada instansi pemerintah untuk dan atas nama APIP.

Salah satu Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di daerah adalah Inspektorat Kabupaten, yang memiliki peran dan posisi yang sangat strategis dalam pencapaian visi dan misi serta program-program pemerintah daerah, karena Inspektorat Kabupaten menjadi pilar yang bertugas sebagai pengawas sekaligus pengawal dalam pelaksanaan program yang tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan keahlian dan keterampilan, dan memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.

Mulyono (2009:7) mendefinisikan kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Sedangkan menurut Slamet, kinerja merupakan suatu hasil prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya (dalam Die Pra Ayura, 2013:3)

Menurut Gustati (2011: 4-6) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) adalah standar umum Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP), motivasi, dan komitmen organisasi. Sedangkan Slamet (dalam Die Pra Ayura, 2013:3) pelatihan dan pengalaman merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja aparat Inspektorat, sampai tingkat mana seseorang berhasil pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif dan beranggapan bahwa kinerja merupakan hal yang penting dan berkaitan dengan harga dirinya, oleh karena

itu pelatihan dan pengalaman merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja. dan menurut Mulyono (2009:9) faktor yang mempengaruhi kinerja aparat Inspektorat adalah latar belakang pendidikan, kompetensi teknik, sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan.

Lamatenggo (2011:3) mengemukakan bahwa kinerja aparat yang lemah dalam pengawasan akan membuka peluang terjadinya berbagai penyimpangan dan kebocoran serta ketidakefisienan penggunaan dana dan sumber daya. Sehingga dengan kebocoran dan ketidakefisienan penggunaan dana dan sumber daya akan berdampak pada kinerja pemerintah, dan juga berdampak pada opini atas hasil audit laporan keuangan pemerintah dari BPK, serta bisa meningkatnya praktek-praktek korupsi dan kecurangan-kecurangan lainnya.

Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) yang dimaksud disini adalah kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) berdasarkan kepatuhan dalam menjalankan prosedur pengawasan dan pemeriksaan sesuai yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/05/M.PAN/03/2008 tentang Standar **Audit Aparat Pengawas Intern Pemerintah.**

Pendidikan merupakan usaha sadar untuk membekali individu dengan pengalaman dan keterampilan sehingga individu tersebut dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Latar belakang pendidikan yang telah ditempuh oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) sebelumnya sebaiknya disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan, sebagaimana yang diisyaratkan oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 poin 2210 tentang Standar Umum dijelaskan bahwa latar belakang

pendidikan Aparat Pengawas Intern Pemerintah mempunyai tingkat pendidikan formal minimal strata satu (S-1) atau yang setara. Subhan (2011 :6) menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat latar belakang pendidikan pemeriksa/pengawas maka kualitas hasil pemeriksaan dan kinerja pemeriksa/pengawas tersebut akan meningkat.

Pendidikan berkelanjutan menurut *The Accrediting Commission of The Continuing Education* adalah merupakan kesempatan belajar bagi seseorang untuk meningkatkan kemampuan setelah mereka melakukan suatu pekerjaan sukarela di masyarakat. Menurut Mulyono (2009:87) sertifikasi jabatan, pendidikan berkelanjutan yang baik/tinggi akan meningkatkan kinerja Inspektorat, demikian sebaliknya bila sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan rendah/buruk maka kinerja Inspektorat akan rendah/buruk.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/05/M.PAN/03/2008, poin 2230 tentang sertifikasi jabatan dan pendidikan berkelanjutan, antara lain “Aparat Pengawas Intern Pemerintah harus mempunyai sertifikasi jabatan fungsional auditor (JFA) dan mengikuti pendidikan dan pelatihan profesional berkelanjutan (*continuing professional education*). Untuk itu Aparat Pengawas Intern Pemerintah wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan sertifikasi jabatan fungsional auditor yang sesuai dengan jenjangnya”.

Selanjutnya Effendi (dalam Ayura : 2013) mendefinisikan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja, dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Putri dan Bandi (2002:2) menyatakan bahwa pengalaman yang lebih akan menghasilkan pengetahuan yang lebih. Seseorang yang

melakukan pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki akan memberikan hasil yang lebih baik daripada mereka yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup dalam tugas dan kerjanya. Slamet menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja aparat pengawas, sampai tingkat mana seseorang berhasil pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif, dan memiliki anggapan bahwa kinerja merupakan hal penting dan berkaitan dengan harga dirinya (dalam Die Pra Ayura, 2013:5)

Lembaga Inspektorat Pemerintah Kabupaten Karimun sebagai lembaga yang bekerja di bidang pengawasan memiliki peranan penting dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa sebagaimana yang telah dituangkan dalam semangat reformasi. Sebagai lembaga yang menaungi bidang pengawasan lembaga Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun memiliki visi sebagai penentu arah jalannya organisasi yaitu: "MENJADI INSTITUSI PENGAWASAN YANG PROFESIONAL SEBAGAI KATALISATOR PERWUJUDAN *GOOD GOVERNANCE*". Selanjutnya misi dari Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun sebagai berikut :

1. Mendorong peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan terwujudnya iklim yang mencegah KKN di Lingkungan Pemda Kabupaten Karimun.
2. Meningkatkan kinerja pengawasan yang profesional di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.

Untuk merealisasikan visi dan misi tersebut, maka dukungan dari kualitas aparatur pengawasan itu sangat dibutuhkan. Dengan kata lain bahwa kegiatan pengawasan akan berhasil dengan baik apabila sumber daya manusia atau aparaturnya memiliki pendidikan, pelatihan dan pengalaman dalam bekerja di lembaga pengawasan. Data dari Inspektorat Kabupaten Karimun bahwa jejang

pendidikan dan pelatihan yang pernah ditekuni oleh aparatur pengawasan dalam lembaga tersebut rata-rata berkualifikasi S1, yang dapat ditampilkan dalam bentuk tabel jenjang pendidikan dan pelatihan yang diikuti aparatur pengawasan pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun sebagai berikut :

Tabel 1.1. Jumlah PNS Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal

Jenis Kelamin	Jenjang Pendidikan Formal									Jumlah
	S3	S2	S1	D4	D3	D2	SLTA	SLTP	SD	
Laki-laki	-	2	6	-	1	-	1	-	-	10
Perempuan	-	2	14	-	3	-	3	-	-	22
Jumlah	-	4	20	-	4	-	4	-	-	32

Sumber : Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun, 2016

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tingkat pendidikan PNS Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun berada pada strata satu (S1) yakni 20 orang atau 62,50%. Selanjutnya diikuti dengan berpendidikan Strata dua (S2), Diploma III dan SLTA yakni masing-masing 4 orang atau 12,50%. Kemudian penulis juga melihat kondisi aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun berdasarkan frekuensi mengikuti Diklat non formal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2. Jumlah Aparat Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun Berdasarkan Diklat Non Formal

No	Nama Diklat	Frekuensi
1.	Fungsional	24
2.	Teknis	29
3.	Bimtek	10
Jumlah		63

Sumber : Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat frekuensi aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun mengikuti pelatihan non formal cukup tinggi. Hal ini terlihat bahwa aparat pengawas yang sudah mengikuti pelatihan fungsional sebanyak 24 kali. Sedangkan untuk pelatihan teknis sudah dilakukan oleh aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun sebanyak 29 kali dan kemudian diikuti dengan **Bimbingan Teknis (Bimtek)** sebanyak 10 kali. Dari data ini maka penulis menyimpulkan bahwa masih perlu diberikan pelatihan fungsional dan pelatihan teknis kepada aparat pengawas Inspektorat sehingga kinerja dari aparat tersebut dapat optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Selanjutnya dalam peningkatan kinerja perlu juga melihat pengalaman dari aparat pengawas ini. Sebagaimana kita ketahui bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mengetahui lebih jelasnya pengalaman kerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun yang ditinjau dari masa kerja aparat dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3 Masa Kerja Aparat Pengawas Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)
1.	5 – 10	17
2.	11 – 15	9
3.	16 – 20	-
4.	21 – 25	4
5.	26 – 30	2
Jumlah		32

Sumber : Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun 2016

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pengalaman kerja yang ditinjau dari masa kerja aparat pengawas lebih banyak berada pada masa kerja 5-10 tahun yakni 17 orang atau 53,13%. Selanjutnya diikuti dengan masa kerja 10 – 15 tahun yakni 9 orang (28,13%), masa kerja 21 – 25 tahun sebanyak 4 orang (12,50%) dan masa kerja 26 – 30 tahun sebanyak 2 orang (6,25%). Dari data ini penulis menyimpulkan bahwa masa kerja aparat pengawas diharapkan berada pada masa kerja 10 tahun keatas sehingga menghasilkan pengamalan kerja yang tinggi sehingga kinerja aparat pengawas lebih optimal.

Selanjutnya apabila seorang aparat pengawas tidak memiliki pengetahuan yang cukup maka kemungkinan akan terjadi banyak permasalahan yang dihadapi seorang pegawai atau aparat pengawas dalam menjalankan tugasnya. Namun faktanya kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun dalam melakukan kegiatan pemeriksaan dan pengawasan terhadap instansi pemerintah di Kabupaten Karimun saat ini masih menjadi sorotan, karena masih banyaknya temuan hasil pemeriksaan pada satuan kerja perangkat daerah di lingkungan pemerintah Kabupaten Karimun, dan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 1.4. Temuan Hasil Pemeriksaan Reguler
Tahun Anggaran 2011 s.d. 2015**

Tahun Anggaran	Jumlah Temuan	Saran/ Rekomendasi	Tindak Lanjut	
			Sudah	Belum
2011	191	191	143	48
2012	158	158	79	79
2013	361	361	218	143
2014	511	511	76	435
2015	237	237	13	224

Sumber : Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun, 2016

Mencermati paparan tabel 1.4 di atas bahwa ada peningkatan temuan dari tahun-ketahun, sedangkan tahun 2015 terjadi penurunan dikarenakan terjadi pengurangan objek pemeriksaan. Namun dilihat dari temuan ternyata masih mengalami peningkatan. Seharusnya pihak Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun terasa peranannya dalam meningkatkan kinerja aparat pengawas dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sehingga dapat mengurangi penyimpangan yang terjadi pada satuan kerja perangkat daerah di lingkungan pemerintah Kabupaten Karimun.

Bertolak dari paparan tulisan di atas, penulis berkeinginan untuk meneliti seberapa besar pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman terhadap kinerja Aparat Pengawas pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjabaran dari latar belakang masalah, maka penulis melakukan identifikasi masalah dalam penelitian ini, antara lain adalah :

1. Belum adanya jabatan fungsional auditor di Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.
2. Masih kurangnya aparat pengawas di Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun, sehingga masih dikutsertakannya aparat yang berpendidikan SLTA sebagai pengawas.
3. Masih kurang aparat pengawas di Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun yang memiliki disiplin ilmu di bidang teknis tertentu.

4. Tingkat pendidikan Aparat Pengawas yang tingkat pendidikan D3 tidak bisa mengikuti pelatihan Jenjang Fungsional Auditor (JFA) yang berkelanjutan, hanya bisa memperoleh sertifikat terampil.
5. Sering terjadinya mutasi aparat pengawas ke Instansi lain sehingga terjadinya pengurangan aparat pengawas yang berpengalaman.

C. Perumusan Masalah

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun?
2. Apakah jenis pelatihan berpengaruh terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun?
3. Apakah pengalaman berpengaruh terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun?
4. Apakah tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka diperoleh tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.

3. Menganalisis pengaruh pengalaman terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.
4. Menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman terhadap kinerja Aparat Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.

E. Kegunaan Penelitian

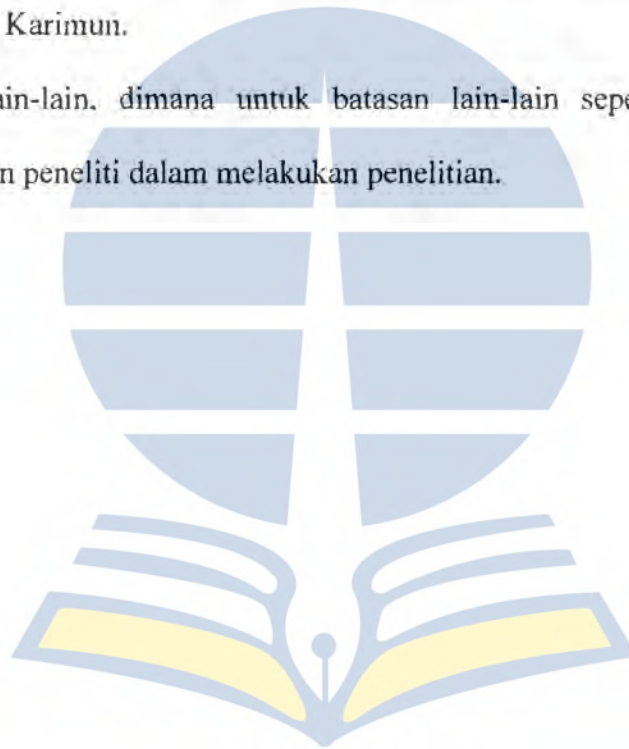
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan masukan bagi para peneliti lain untuk mengembangkan penelitian lain yang sejenis.
 - b. Menambah bahan pustaka Program Pascasarjana Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik Universitas Terbuka.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun agar memahami pentingnya tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman oleh Aparat Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun dalam melakukan kinerja.
 - b. Bagi Pemerintah Daerah hasil penelitian ini sebagai bahan masukan bahwa peningkatan Pendidikan, Pelatihan serta Pengalaman yang dimiliki Aparat Pengawas sangat penting dan harus dilakukan secara berkesimbangan agar kinerja mereka dapat terus meningkat.

F. Batasan Penelitian

Dalam hal melakukan penelitian, peneliti mempunyai batasan, antara lain :

1. Batas aspek, penelitian ini dibatasi pada pemeriksaan internal di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Karimun, khususnya pada tugas dan fungsi Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.
2. Batasan lokasi penelitian, pada lokasi penelitian terbatas di Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.
3. Batasan lain-lain, dimana untuk batasan lain-lain seperti waktu, biaya dan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

I. Organisasi

Pengertian Organisasi dikemukakan oleh Thompson merumuskan organisasi dengan penekanan pada tingkat rasionalitas dalam usaha kerja sama sedangkan Barnard bahwa organisasi adalah menentukan sistem kerja sama yang terkoordinasikan secara sadar (Thoah, 2008:165).

Menurut Keban (2004:15), sama dengan dikemukakan oleh Thompson yang dalam bukunya “Modern Organization (1961)” yang perlu diperhatikan / ditekankan dalam organisasi yaitu :

- a. Pembagian tugas, fungsi dan tanggungjawab dalam berkerja baik secara vertikal (mulai dari jabatan paling atas sampai ke bawahan) maupun horizontal (berbagai unit-unit atau bidang yang dibentuk). Apakah sesuai sasaran dalam penempatan jumlah jabatan dan jumlah unit/ bidang yang dibentuk bila dikaitkan dengan besarnya beban kerja dan kompleksitas pekerjaan.
- b. Pihak yang mengerjakan pekerjaan mampu atau memiliki kompetensi yang memadai dalam mengerjakannya.
- c. Ada kesimbangan antara otoritas dan kemampuan.

Dari pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu sistem kerja sama yang terkoordinasi secara sadar sehingga perlu diperhatikan dalam penempatan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada pihak yang mengerjakan, sehingga dari hasil yang dikerjakan memberikan kontribusi baik jangka pendek maupun jangka panjang terhadap organisasi tersebut.

2. Pengawasan

Pengertian Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen adalah pengawasan. Pengawasan diperlukan agar setiap aktivitas yang dilakukan oleh organisasi tidak menyimpang dari apa yang telah direncanakan sebelumnya. Fungsi pengawasan pada dasarnya dilaksanakan oleh pimpinan organisasi, meski dalam prakteknya satuan pengawasan internal yang membantu pimpinan organisasi dalam melakukan pengawasan (Ikhsan, 2014:12.5). Pengawasan merupakan fungsi manjerial yang memberikan suatu jaminan pada pihak tertentu bahwa aktivitas-aktivitas organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Fungsi pengawasan terdiri dari penetapan standar, pengukuran kinerja, mengevaluasi hasil, dan mengambil tindakan yang diperlukan.

Menurut Siagian (dalam Ikhsan, 2014:12.19) bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya

Dari pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengawasan merupakan fungsi manjerial yang memberikan suatu jaminan pada pihak tertentu bahwa aktivitas-aktivitas organisasi tidak menyimpang dari apa yang telah direncanakan sebelumnya dan dapat dicapai secara efektif dan efisien sehingga tujuan dan sasaran dari organisasi dapat tercapai.

3. Kinerja

Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2015:67) bahwa "Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja sesungguhnya dicapai seseorang) yaitu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan".

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Selanjutnya menurut Wibowo (2011:2), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan komitmen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Rivai dan Basri (2005:14), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Suwatno dan Donni (2011:215), kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil proses yang dilakukan manusia. Selanjutnya menurut Simamora (2013:2) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya.

Menurut Fahmi (2013:12) “ kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi *profit oriented* dan non *profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Dari pendapat di atas kinerja merupakan bentuk dari hasil kerja yang diproses melalui gagasan sikap dan perilaku, serta memahami pekerjaan, mempunyai keterampilan, pengetahuan, tanggung jawab, kecakapan, tanggap dan dapat diandalkan dalam mengaplikasikan kemampuannya sesuai dengan profesi yang dimilikinya, sehingga diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi terhadap lembaga tempat kerja dan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang baik, jangka pendek maupun jangka panjang.

Robbins (2006:260) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (pegawai) secara individu yakni:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (pegawai).

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor (organisasinya).

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2015:75) menyatakan bahwa aspek-aspek dalam kinerja meliputi beberapa hal, dapat dijadikan indikator yaitu :

- 1) Kualitas Pekerjaan
- 2) Kuantitas Pekerjaan
- 3) Kerjasama
- 4) Sikap

Dengan adanya pengukuran demikian, maka target kerja yang berkualitas dapat dicapai. Pencapaian ini tidak dapat dilakukan hanya aparat pengawas / pegawai saja, tetapi dibutuhkan pimpinan yang dapat mengarahkan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, hasil kerja aparat/pegawai perlu dilakukan penilaian agar dapat memperoleh gambaran hasil yang diinginkan.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Aparat Pengawas

a. Kualitas Kerja

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Mangkunegara (2015:67) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan inisiatif dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan/aparat pengawas.

Selanjutnya Matufina (2001:205), menyatakan bahwa kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia. Menurutnya kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- 2) Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- 3) *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Berdasarkan beberapa pengertian dari kualitas kerja yang disampaikan oleh para ahli tersebut, yang dimaksud kualitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

b. Kuantitas Kerja

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003) bahwa “Quantity (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya”.

Sedangkan menurut Wilson dan Heyyel (1987:101) mengatakan bahwa "*Quantity of Work* (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya."

Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas dan pekerjaan yang dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Peningkatan kuantitas pekerjaan diselesaikan jika aparat pengawas tersebut memiliki keterampilan, keahlian dan perilaku yang baik. Untuk menciptakan peningkatan keterampilan, keahlian dan perilaku ini diperlukan mengikuti program pelatihan dan pengembangan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan kuantitas kerja berarti aparat pengawas harus dengan sekuat tenaga dan pikiran untuk mencapai hasil kerja sesuai dengan target.

c. Sikap Kerja

Setiap individu bisa memiliki berbagai macam sikap, namun dalam kehidupan organisasi difokuskan pada beberapa jenis sikap yang berkaitan dengan kerja. Sikap kerja berisi evaluatif positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka.

Notoatmodjo (2005: 96) menyatakan bahwa sikap adalah respon tertutup seseorang terhadap stimulus atau objek tertentu, yang sudah melibatkan faktor pendapat dan emosi yang bersangkutan (senang-tidak senang, baik-tidak baik, dan sebagainya).

Sikap dari seseorang sangat banyak, sehingga batasan yang dimaksudkan disini berada pada sikap kerja, yang menurut Robbins dan Judge dalam bukunya yang berjudul *Prilaku dan Manajemen Organisasi* mengutarakan pernyataan :

”Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Sebagian besar penelitian dalam perilaku organisasi berhubungan dengan tiga sikap : kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan komitmen organisasi” (Robbins dan Judge, 2008:99).

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap adalah perasaan atau keadaan mental yang disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman sebagai respon seseorang terhadap objek, individu atau peristiwa.

5. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

6. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu indikator utama pembangunan dan kualitas sumber daya manusia, sehingga kualitas sumber daya manusia sangat tergantung dari kualitas pendidikan. Pendidikan merupakan bidang yang sangat penting dan strategis dalam pembangunan nasional, karena merupakan salah satu penentu kemajuan suatu bangsa. Pendidikan bahkan merupakan sarana paling efektif untuk meningkatkan kualitas hidup dan derajat kesejahteraan masyarakat, serta yang dapat mengantarkan bangsa mencapai kemakmuran.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan diperoleh melalui pendidikan formal dan informal. Menurut Kadarisman (dalam Ulfatin, dkk (2016:142) menyebutkan bahwa pengembangan pegawai dapat ditempuh baik secara formal maupun informal.

a. Formal

Hasanuddin (2000:211) juga mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pendidikan menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan. Esensi dari pendidikan yang berkualitas menjadi

tolak ukur dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, unsur yang terbentuk dari pendidikan individu sumber daya manusia terdiri dari :

1. Unsur jenjang pendidikan yang pernah ditamatkan (SD, SLTP, SLTA, S1, S2 dan S3). Jenjang ini memberikan perbedaan dari kualitas masing-masing individu yang memiliki jenjang pendidikan.
2. Unsur latar belakang pendidikan untuk menambah wawasan yang luas berupa pengadopsian berbagai informasi IPTEK yang mendukung kualitas sumber daya manusia.
3. Unsur disiplin ilmu yang membentuk pribadi seseorang merasa mampu mandiri dan memiliki kapabilitas, akibat pemahaman pendidikan yang ditekuni.

Hasan (2003:12), menyatakan bahwa pentingnya pendidikan dalam peningkatan sumber daya manusia, sangat diperlukan mengingat pendidikan memberikan andil di dalam melakukan pemberdayaan organisasi atau pemberdayaan masyarakat. Pendidikan tidak terlepas dari tiga unsur yaitu jenjang pendidikan yang ditamatkan, latar belakang pendidikan yang dimiliki dan disiplin ilmu yang ditekuni.

Pandangan ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dituntut adanya pendidikan yang tinggi dalam menangani dan memberikan solusi tentang dinamika kerja saat ini semakin kompetitif.

Evayanti (2002:81) menyatakan bahwa penempatan suatu posisi dalam organisasi kerja, sangat memperhatikan peranan dan pendidikan yang dimiliki oleh individu sumber daya manusia.

Dari pendapat tersebut di atas mengandung tiga unsur yang harus dipenuhi yaitu pendidikan berarti individu mempunyai jenjang pendidikan yang ditamatkan, memiliki latar belakang pendidikan sesuai wawasan dan disiplin ilmu yang ditekuni.

b. Informal

Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh dari keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Pegawai dalam pengembangan pendidikan secara informal diperoleh dengan usaha sendiri dengan tujuan untuk menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Menurut Ulfatin, dkk (2016:142) pengembangan secara informal yaitu pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya.

Jadi dapat disimpulkan dari pendidikan formal dan informal bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

7. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2007), Pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.

Selanjutnya Rachamwati (2008:117) yang mengatakan bahwa pendidikan adalah kegiatan yang diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja karyawan serta akan membantu organisasi mencapai sasaran.

Mengkritisi pendapat yang dikemukakan di atas dapat diketahui bahwa dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga organisasi yang merupakan tempat pegawai tersebut bertugas akan mencapai sasaran dan tujuan yang diharapkan.

8. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu usaha individu atau organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya yang bisa dilakukan melalui diklat fungsional dan diklat teknis.

Menurut Thoha (2014:72) menyatakan diklat fungsional dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional sedangkan diklat teknis dilaksanakan untuk memberikan

keterampilan dan atau penguasaan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan.

Menurut Gomes (2003), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya (dalam Viklund 2009).

Menurut Sikula, pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir (dalam Priyansyah, 2009).

Menurut John R. Schermerhorn, pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan (dalam Viklund, 2009).

Dari pengertian-pengertian di atas, pelatihan berarti proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan supaya dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Ini berbeda dari pendidikan yang memberikan pengetahuan terhadap suatu subyek tertentu secara umum, karena pelatihan memusatkan diri pada kebutuhan khusus dalam pekerjaan.

Tujuan umum pelatihan menurut Moekijat yang dikutip Viklund (2009) adalah:

- a. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.

- b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Peningkatan pengetahuan aparatur pengawasan, selain dengan meningkatkan pendidikan dapat juga dilakukan melalui program pelatihan dalam jabatan. Pelatihan akan membentuk dasar dengan menambah keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memperbaiki prestasi dalam jabatan yang sekarang dan yang akan datang. Pelatihan untuk aparatur pengawasan biasanya dilakukan oleh lembaga-lembaga diklat yang ditunjuk untuk memberikan fasilitas kepada aparatur pengawasan untuk melakukan kegiatan pelatihan.

Menurut Hardjanto (2012:67-70), pelatihan adalah “Bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan”. Pelatihan (*training*) menurut Edwin B. Flippo, sebagaimana dikutip oleh Hasibuan (2007:70), yaitu merupakan “Suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu”. Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan adalah “Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan

etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan”.

9. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas. Pelatihan (*training*) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rachmawati (2008:117), menyatakan bahwa pelatihan merupakan unsur kompleks yang diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka dimana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya.

Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/instansi dapat mempertahankan pegawai yang

berpotensi dan berkualitas. Pelatihan (*training*) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut.

10. Pengalaman Kerja

Menurut Manulung (dalam Nano Ismanto, 2005: 9) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pendapat lain mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo dalam Ismanto, 2005:9).

Pendapat lain mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo dalam Ismanto, 2005:9).

Selanjutnya Trijoko (dalam Ismanto, 2005:9), dikemukakan bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Pengalaman merupakan gambaran dari pelaksanaan pekerjaan yang diperoleh secara periodik yakni sedikit demi sedikit selama masih melaksanakan pekerjaan secara berangsur-angsur dapat memperoleh keterampilan atau kemampuan baru dan pengalaman baru.

Simanjuntak (1994:225), menyatakan bahwa pengalaman kerja meningkatkan prestasi kerja karyawan (Aparat Pengawas). Hal ini merupakan suatu gambaran bahwa dengan pengalaman kerja seseorang dapat memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sekaligus menambah kemampuan wawasan pengetahuan dan keterampilan kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja seseorang dalam organisasinya.

Ravianto (1984:104) menjelaskan makin sering seseorang mengulangi sesuatu, maka semakin bertambah kecakapan serta pengetahuan terhadap hal tersebut dan akan lebih menguasainya. Dengan demikian pengalaman kerja merupakan manifestasi dari tingkat kemampuan seseorang melaksanakan pekerjaan.

Handayani (2002:241) pada jurnal *human Resource* menyatakan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia banyak dipengaruhi oleh pengalaman kerja seorang karyawan. Mustahil pegawai atau karyawan dapat berkualitas apabila masa kerjanya masih baru, masih junior, belum mempunyai posisi jabatan strategis dan belum memiliki kemampuan dalam memimpin suatu organisasi.

Cahyono (1999:19) pada jurnal *Performance of Human Resource*, menyatakan bahwa pengalaman bagi individu sumber daya manusia

ditentukan berdasarkan masa kerja, kesenioran, jabatan kerja dan kepemimpinannya. Semua proses tersebut dinilai dari lama kerja.

Pendapat-pendapat yang telah dikemukakan di atas mengandung unsur-unsur pengalaman yaitu:

1. Masa kerja adalah masa waktu karyawan atau Aparat Pengawas aktif dalam bekerja yaitu sejak diangkat menjadi PNS sampai pensiun.
2. Kesenioran, adalah Aparat Pengawas yang telah lama bekerja dibandingkan dengan Aparat Pengawas yang baru diangkat.
3. Jabatan kerja adalah jabatan yang dimiliki Aparat Pengawas berbeda-beda sesuai dengan tingkat pengalaman yang dialami.
4. Kepemimpinan adalah Aparat Pengawas yang memiliki pengalaman dalam memimpin, baik pimpinan organisasi, pimpinan bagian dan Sub bagian dalam suatu organisasi.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan. Pengalaman kerja dalam hal ini adalah masa kerja selama menjadi aparatur pengawasan di lembaga Inspektorat Daerah. Lamanya masa kerja sebagai seorang aparatur pengawasan akan memberikan pengalaman yang berbeda antara aparatur pengawasan yang satu dan yang lain. Semakin lama dia menjabat sebagai aparatur pengawasan, berarti semakin banyak pengalamannya, sehingga seorang aparatur pengawasan yang mempunyai masa kerja lama tidak akan sama dengan aparatur pengawasan yang baru.

Seorang aparatur pengawasan yang memiliki pengalaman kerja atau masa kerja dalam bidang pengawasan yang relatif lama, akan memiliki tingkat kemampuan/ prestasi kerja sebagai aparatur pengawasan yang tinggi. Hal ini sangat beralasan, karena selama bertugas sebagai aparatur pengawasan dengan sendirinya akan terjadi proses belajar dalam diri aparatur pengawasan itu sendiri, baik belajar bagaimana bekerja yang baik maupun belajar bagaimana belajar yang baik. Oleh karena itu, tidaklah berlebihan bahwa ungkapan “Pengalaman adalah guru terbaik”.

11. Keterkaitan Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman terhadap Kinerja Aparatur Pengawasan

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja.

Pendidikan, pelatihan serta pengalaman yang telah ditempuh oleh Aparatur Pengawasan merupakan indikator terhadap kinerja aparatur Pengawasan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Selain itu juga pendidikan, pelatihan serta pengalaman yang dimiliki oleh Aparatur Pengawasan diharapkan dapat memperbaiki cara kerja Aparatur Pengawasan, artinya Aparatur Pengawasan lebih kreatif dalam menjalankan pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan pemikiran dari Sudiro (dalam Pakpahan, 2014:119), yang menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan

dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja Aparatur Pengawasan yang meliputi *knowledge* dan keterampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para aparatur pengawasan sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

Tidak kalah pentingnya juga, selain pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja juga menjadi pertimbangan tersendiri bagi suatu organisasi. Masa kerja cukup lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif. Dengan adanya pengalaman kerja dari Aparatur Pengawasan dipandang mampu melaksanakan pekerjaan atau cepat menyesuaikan dengan pekerjaannya, sekaligus tanggung jawab yang telah diberikan padanya.

Pengalaman kerja aparatur pengawasan menentukan kualitas aparatur pengawasan dalam melakukan kegiatan pengawasan. Semakin banyak pengalaman pengawasan, maka semakin banyak pula pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki. Semakin bertambah masa kerjanya diharapkan aparatur pengawasan semakin banyak pengalamannya. Idealnya, apabila tingkat pendidikan, frekuensi pelatihan, dan pengalaman kerja semakin meningkat, maka seharusnya ada peningkatan pula dalam kinerja pengawasan.

B. Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian yang relevan dengan penelitian ini dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain :

1. Batubara (2008), Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kecakapan Profesional, Pendidikan Berkelanjutan, dan Independensi Pemeriksa terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Studi Empiris Pada Bawasko Medan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, kecakapan profesional, pendidikan berkelanjutan dan independensi pemeriksa secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil pemeriksaan pada Bawasko Medan.
2. Mulyono (2009), Analisis Faktor-Faktor Kompetensi Aparatur Inspektorat dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan pemeriksa, kompetensi teknik dan sertifikasi jabatan, dan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Deli Serdang baik secara simultan maupun parsial telah terbukti (H_0 ditolak). Uji model menunjukkan besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,838 (83,8 %), sedangkan sisanya sebesar 16,2 % dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.
3. Lamatenggo (2011), Faktor-faktor Kompetensi Aparatur Inspektorat dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Inspektorat Kabupaten Gorontalo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan faktor latar belakang pendidikan pemeriksa, kompetensi teknik, sertifikasi jabatan dan pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Inspektorat. Secara parsial faktor kompetensi teknik lebih dominan mempengaruhi kinerja inspektorat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa (91,2%) variabel independen yaitu

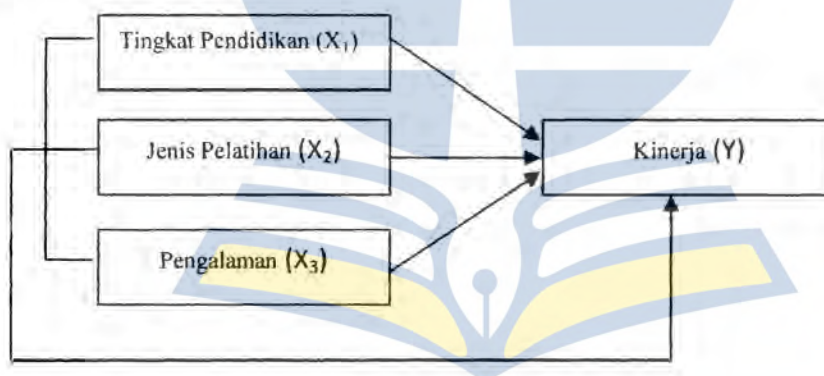
faktor latar belakang pendidikan pemeriksa, kompetensi teknik, sertifikasi jabatan, dan pendidikan, sedangkan sisanya sebesar (8,8%) dipengaruhi oleh variabel independen lain di luar model.

4. Adnan (2012), Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Pelatihan Aparat Pengawas terhadap Mutu Hasil Pemeriksaan Reguler Inspektorat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hasil penelitian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pendidikan (X_1), dengan mutu hasil pemeriksaan reguler (Y). Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja (X_2), dengan mutu hasil pemeriksaan reguler (Y). Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan (X_3), dengan mutu hasil pemeriksaan reguler (Y). Hasil analisis regresi memperlihatkan secara bersama-sama adanya pengaruh yang signifikan antara Pendidikan (X_1), Pengalaman (X_2), dan Pelatihan (X_3) terhadap mutu hasil pemeriksaan reguler dan terdapat pengaruh faktor yang lain terhadap mutu hasil pemeriksaan reguler.
5. Dharmawan (2014), Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Pemeriksa terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Studi Empiris pada Kantor Inspektorat Kabupaten Klungkung dan Karangasem). Hasil dari penelitian ini Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil pemeriksaan dan Pengalaman pemeriksa berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil pemeriksaan.

C. Kerangka Berpikir

Kinerja Aparat Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun itu dapat diukur secara simultan dengan tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Secara persial pendidikan diukur dengan tingkat pendidikan formal dan informal. Jenis pelatihan diukur dengan pelatihan fungsional dan teknis. Sedangkan pengalaman diukur melalui masa kerja dan jabatan kerja. Hal ini diketahui dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Moses, M. (2012), diketahui bahwa pendidikan, pelatihan dan pengalaman berpengaruh kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan uraian-uraian dalam kerangka pemikiran di atas, maka paradigma penelitian yang memperlihatkan hubungan variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

X_1 = Tingkat Pendidikan

X_2 = Jenis Pelatihan

X_3 = Pengalaman

Y = Kinerja Aparat Pengawas

Variabel penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel, yaitu variabel bebas (*independent variables*), dan variabel tak bebas (*dependent variables*). Yang termasuk variabel bebas adalah tingkat pendidikan (X_1), jenis pelatihan (X_2), pengalaman (X_3), sedangkan variabel tak bebas adalah kinerja aparat pengawas (Y).

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka hipotesis dapat diajukan sebagai berikut :

1. Terdapat tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun
2. Terdapat jenis pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun
3. Terdapat pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun
4. Terdapat tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun pada saat ini.

D. Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain operasional adalah suatu definisi ilmiah yang amat membantu di dalam menggunakan variabel-variabel. Berdasarkan kerangka pemikiran dan hipotesis yang dikemukakan, maka

variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent*) yang mencakup Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), Pengalaman (X_3), sedangkan variabel tak bebas (*dependent*) adalah kinerja aparatur pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun(Y).

Untuk memudahkan analisis terhadap variabel penelitian, peneliti mendefinisi operasional variabel penelitian sebagai berikut:

1. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2015:67).
2. Pendidikan adalah suatu proses dari kegiatan penyelenggaraan sistem pendidikan dalam mencerdaskan dan menciptakan individu sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan tujuan organisasi yang terdiri dari Pendidikan formal dan informal. Indikator pendidikan formal yaitu : a) Jenjang pendidikan, b) Latar belakang Pendidikan, c) Disiplin ilmu; sedangkan pendidikan informal yaitu : a) Seminar, b) Kursus. Pengukuran berdasarkan tingkat pendidikan aparatur pengawas dalam melaksanakan tugas pokok.
3. Pelatihan adalah berarti proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan supaya dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Pengukuran berdasarkan pelatihan fungsional dan teknis.

4. Pengalaman adalah aktualisasi kerja yang telah dilakukan berdasarkan masa kerja dan jabatan kerja sesuai kebiasaan-kebiasaan dan peristiwa yang dialami oleh aparatur pengawas dalam menjalankan aktifitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pengukuran berdasarkan masa kerja dan jabatan kerja. Adapun tabel operasional variabel yang terdiri dari kisi-kisi, dimensi dan indikator sebagai berikut :

Tabel 2.1.Kisi-kisi Variabel, Dimensi dan Indikator

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Tingkat Pendidikan (X_1) (Kadarisman, 2014)	Formal	1. Jenjang pendidikan formal 2. Latar belakang pendidikan 3. Disiplin ilmu
		Informal	1. Kursus 2. Seminar
2	Jenis Pelatihan (X_2) (Miftah Thoha, 2016)	Fungsional	1. Jenjang sertifikat JFA 2. Lamanya waktu pelatihan yang diikuti
		Teknis	1. Jenis Pelatihan yang mendukung teknis audit 2. Lamanya waktu pelatihan yang diikuti 3. Kesesuaian Materi yang didapat dalam pelatihan dengan standar audit pemerintah
3	Pengalaman (X_3) (Cahyono, 1999)	Masa Kerja	1. Lamanya bekerja pada kantor Inspektorat Daerah 2. Lamanya bekerja pada Instansi lain
		Jabatan kerja	1. Pengalaman kerja di bidang pemeriksaan pada kantor Inspektorat Daerah 2. Pengalaman kerja sebagai pemeriksa pada instansi lain
4	Kinerja (Y) (Mangkunegara, 2015)	Kualitas Kerja	1. Ketepatan kerja 2. Ketelitian 3. Keterampilan 4. Memiliki inisiatif dalam kerja

		Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none">1. Melakukan kerja sesuai dengan kontribusinya2. Frekwensi mendapat tugas
		Sikap	<ol style="list-style-type: none">1. Menghormati perjanjian kerja dengan organisasi.

Sumber :Cahyono.(1999), Mangkunegara. (2002), Kadarisman. (2014), Miftah (2016)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah deskriptif yang dilakukan pengumpulan data di lapangan, maka penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis survey, yaitu pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu objek di lapangan dengan mengambil sampel populasi yang ada dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dalam Adnan, 2012).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bertugas di Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun dengan jumlah populasinya 32 responden.

Untuk lebih jelasnya dapat dipaparkan dalam bentuk tabel di bawah ini:

**Tabel 3.1. Data Pegawai Negeri Sipil
Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun**

No	Keterangan	Jumlah
1.	Inspektur Daerah	1
2.	Sekretaris	1
3.	Inspektur Pembantu Wilayah I, II, III, IV	4
4.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	1
5.	Kasubag Perencanaan dan Keuangan	1
6.	Kasi Pengawasan Pemerintahan Bidang Pembangunan Wilayah I, II, III, IV	4
7.	Kasi Pengawasan Pemerintahan Bidang Pemerintahan Wilayah I, II, III, IV	4
8.	Kasi Pengawasan Pemerintah Bidang Kemasyarakatan Wilayah I, II, III, IV	4
9.	Staf Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun	12
Jumlah		32

Sumber : Profil Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun Tahun 2016

2. Sampel

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 responden, maka peneliti tidak melakukan penarikan sampel penelitian. Seluruh populasi dijadikan responden yang nantinya akan diberikan kuesioner atau angket penelitian dalam pengumpulan data. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006 : 134), yang menyatakan bahwa “ apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Menurut Sugiyono (2016:238-239), menyatakan bahwa “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang

dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya”.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisisioner, yang berbentuk daftar pernyataan yang harus dijawab oleh responden yaitu aparat pengawas pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun

Pengembangan instrumen ditempuh melalui beberapa cara, yaitu :

1. Menyusun indikator penelitian.
2. Menyusun kisi-kisi instrumen.
3. Melakukan uji coba instrumen.
4. Melakukan pengujian validitas dan realibilitas instrumen.

Uji Persyaratan

Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner, oleh karena itu tingkat validitas kuesioner yang dipersiapkan harus valid. Hal ini mengingat bahwa dalam suatu penelitian ilmu-ilmu sosial validitas sangat alat ukur sangat menentukan. Apabila tingkat validitas alat ukur atau instrumen yang digunakan tidak dapat dipercaya atau tidak valid maka hasil penelitian akan bias atau diragukan kebenarannya. Untuk mengatasi hasil tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu:

a. Uji Validitas Instrumen

Pengujian instrumen penelitian sangat penting dilakukan sebelum penelitian dilaksanakan, karena pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen telah memenuhi persyaratan, baik ditinjau dari segi kesahihan/validitasnya maupun dari segi keterandalannya. Menurut Sugiono (2016:203) “ Sebuah instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Sebuah instrumen dapat dikatakan sah apabila dapat mengukur apa yang diukur. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen penelitian mampu mengukur variabel pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman serta kinerja aparat pengawas di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.

Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 2006:168). Adapun alat pengujian yang dipakai adalah rumus korelasi Product Moment Pearson. (Soepono dalam Iskandar, 2004:65) sebagai berikut :

1. Penentuan nilai korelasi (r)

Untuk menentukan nilai korelasi, digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

2. Kaidah Keputusan

Nilai r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan tingkat α tertentu dan derajat bebas sebesar $n-2$. Kaidah keputusan sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan valid
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan tidak valid

Analisa tersebut digunakan menggunakan SPSS versi 21.00

b. Uji Reliabilitas

Sugiono (2016 : 220) mengemukakan bahwa:

“Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *interval consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown. Untuk keperluan itu, maka butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan kelompok instrumen genap. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan kelompok genap dicari korelasinya”.

Ridwan (dalam Adnan, 2012) mengemukakan bahwa :

“Ada beberapa metode yang dapat digunakan dalam menentukan tingkat reliabilitas alat ukur salah satunya adalah dengan *interval consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown, yaitu :

$$R = \frac{2 \times r}{1 + r} \times 100\%$$

Keterangan :

R : nilai koefisien reliabilitas

r : nilai korelasi antara item belahan pertama dengan item belahan kedua

Penelitian ini akan dianalisis dengan cara membagi dua item dalam variabel tersebut, misalnya : kelompok item ganjil dengan item genap, atau membagi sama semua pernyataan berdasarkan nomor urut item pernyataan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki data berdistribusi normal. Untuk uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 21

Langkah-langkah uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu:

1) Menentukan hipotesis

H_0 : data berdistribusi normal

H_1 : data tidak berdistribusi normal

2) Menentukan statistik uji : *Kolmogorov-Smirnov*

$$D_{\max} = \left\{ \frac{f}{n} - \left(\frac{F}{n} - p \leq z \right) \right\}$$

3) Menentukan tingkat signfikansi (α) : 0,05

4) Kriteria pengujian:

Jika $D_{\max} \leq D_{(\alpha, n)}$ maka H_0 diterima.

Jika $D_{\max} < D_{(\alpha, n)}$ maka H_0 ditolak.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam suatu regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel bebasnya, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 21, dengan cara membandingkan nilai r^2 dengan R^2 hasil regresi.

Langkah-langkah uji multikolinieritas yaitu menggunakan korelasi parsial, yaitu:

- 1) Meregres model empiris

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Diperoleh nilai r^2

- 2) Meregres variabel penjelas

$$X_1 = b_0 + b_1X_2 + b_2X_3 + e$$

Diperoleh nilai R^2

- 3) Kesimpulan : $r^2 > R^2$ berarti ada multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu terdapat kesamaan varians dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Untuk uji heteroskedastisitas, dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 21.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data adalah langkah-langkah yang digunakan untuk mengumpulkan data dan menjawab pertanyaan dalam penelitian. Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung diberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber tidak langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:223).

Teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer digunakan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman terhadap kinerja aparat pengawas pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun. Data Sekunder adalah data diperoleh melalui studi terhadap dokumentasi dan publikasi yang dianggap ada hubungannya dan penting. Data sekunder dipergunakan untuk menggambarkan keadaan umum daerah penelitian dan untuk mengetahui gambaran Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.

Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016:230), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang dirancang dan disusun berdasarkan variabel-variabel

penelitian dan teori-teori yang mendukungnya. Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun sebanyak 32 (tiga puluh dua) orang.

Sebelum koesioner disebarakan terlebih dahulu dilakukan uji pratest (uji coba dilakukan sebelum penelitian yang sebenarnya dilakukan). Menurut Kuncoro (2003:180-182), setelah instrumen disusun dalam bentuk draf maka uji pratest sebaiknya dilakukan pada sejumlah responden yang sama dengan responden penelitian yang sebenarnya.

Tahapan dalam penyebaran dan pengumpulan kuesioner dibagi dalam dua tahap, yaitu tahap pertama adalah melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai negeri sipil Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun. Kemudian menunggu pengisian kuesioner tersebut. Tahap kedua adalah pengambilan kuesioner yang telah diisi oleh seluruh pegawai negeri sipil Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun, selanjutnya dilakukan pengolahan data.

Indikator-indikator dalam penelitian ini menguraikan skala interval dan ordinal yang diukur berdasarkan teknik skala Likert. Menurut Sugiono (2016:168) bahwa “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka yang diukur dijarakkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dan sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :

1. Sangat Setuju / Selalu Sangat Positif diberi skor : 5
2. Setuju/Sering/Positif diberi skor : 4
3. Ragu-ragu/Kadang-kadang/Negatif diberi skor : 3
4. Tidak Setuju/Sangat Negatif diberi skor : 2
5. Sangat Tidak Setuju diberi skor : 1

E. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden (Sugiono, 2016:238). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Teknik analisis statistik deskriptif digunakan untuk menguji hipotesis deskriptif yang diajukan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis korelasi (*Pearson Product Moment*) dan dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Karena kedua metode tersebut mensyaratkan skala pengukuran pada data tersebut sekurang-kurangnya adalah interval, maka sebelum melakukan analisis korelasi Pearson dan analisis regresi perlu dilakukan konversi skala terlebih dahulu. Konversi skala yang dimaksud adalah menaikkan skala dari ordinal ke skala interval. Ridwan (dalam Adnan, 2012) mengemukakan bahwa “ skala interval adalah skala yang menunjukkan jarak antara satu data dengan data yang lain dan mempunyai bobot yang sama”.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisa data yaitu :

1) Persiapan

Melakukan pengecekan terhadap kuesioner yang dikembalikan oleh responden.

2) Tabulasi

Tabulasi yang dilakukan untuk menganalisa data dengan skala ordinal dan interval.

3) Analisa data untuk yang dilakukan yaitu :

- Analisis deskriptif yang mengkaitkan karakteristik responden yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman.
- Analisa konversi.
- Analisa pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun. Data primer yang diperoleh melalui kuisisioner akan dianalisis secara statistik dengan metode analisis regresi dan analisis korelasi.

1. Analisis regresi dan analisis korelasi

a. Analisa Regresi Linear Berganda

Ridwan (dalam Adnan, 2012) menyatakan bahwa :

“Setelah dari hasil analisa regresi menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel satu dengan variabel lainnya, maka dilanjutkan dengan melihat besarnya pengaruh dari suatu variabel bebas tertutup terhadap variabel tak bebasnya dengan analisa regresi. Analisis Regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*)”.

Regresi berganda adalah persamaan regresi yang menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*)

Model umum persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Keterangan :

Y = variabel terikat

x_1 = variabel bebas ke-1

x_2 = variabel bebas ke-2

x_3 = variabel bebas ke-3

b_1 = koefisien regresi untuk variabel ke-1

b_2 = koefisien regresi untuk variabel ke-2

b_3 = koefisien regresi untuk variabel ke-3

Ridwan (dalam Adnan, 2012) mengemukakan bahwa “analisa regresi ganda adalah pengembangan dari analisis sederhana”. Jika $k = 1$, maka model regresi tersebut dinamakan regresi linear sederhana, jika $k > 1$, maka persamaan regresi tersebut dinamakan regresi berganda. Untuk menghitung nilai-nilai koefisien regresi dapat dilakukan dengan metode Kuadrat Terkecil (*Least Square Methode*) atau dengan bantuan program statistik SPSS versi 21.00.

b. Analisis Korelasi Ganda (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti pengaruh yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka pengaruh yang terjadi semakin lemah.

Menurut Sugiyono (2016:287) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 3.2 Interpretasi Koefesien Korelasi Nilai R

No	Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
1.	0,80 – 1,00	Sangat Kuat
2.	0,60 – 0,799	Kuat
3.	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4.	0,20 – 0,399	Rendah
5.	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Analisis korelasi tersebut dapat dengan menggunakan program SPSS versi 21.00.

c. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. analisis regresi output *model summary* menggunakan program SPSS versi 21.00.

2. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Individual (*Parsial*) dengan uji t

Hipotesis pada pengujian ini adalah :

$H_0 : \beta_1 = 0$; Artinya tidak ada pengaruh variabel ke-1 terhadap variabel terikat.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$; Artinya ada pengaruh variabel ke-1 terhadap variabel terikat.

Ridwan (dalam Adnan, 2012) mengemukakan statistik uji yang akan digunakan adalah uji-t dari distribusi t-student.

Kriteria ujinya adalah H_0 , jika $p\text{-value} < \alpha$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, dimana $t\text{-tabel} = t_{1 - \alpha / 2 ; n - k - 1}$. Jika H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang nyata variabel ke-1 terhadap variabel terikat.

Selain nilai-nilai koefesien regresi, habis analisis regresi juga menghasilkan nilai-nilai koefesien berganda dan nilai koefesien determinasi (R^2). Menurut Ridwan (dalam Adnan, 2012), korelasi berganda dihitung sebagai berikut :

$$R^2 = 1 - \frac{Jk \text{ sisa}}{Jk \text{ tot}} = \frac{Jk \text{ reg}}{Jk \text{ tot}}$$

Keterangan :

R^2 = Koefesien Determinasi

Jk sisa = Jumlah Kuadrat Error

Jk total = Jumlah Kuadrat Total

Analisis tersebut dapat digunakan program SPSS *for Window*.

b. Pengujian secara keseluruhan (simultan) dengan uji-F

Ridwan (dalam Adnan, 2012) mengatakan bahwa :

“Anava atau *Analysis of Variance* (Anova) adalah tergolong analisis komparatif lebih dari dua variabel atau lebih dari dua rata-rata. Tujuannya adalah untuk membandingkan lebih dari dua rata-rata. Gunanya untuk menguji kemampuan generalisasi, artinya data sampel dapat mewakili populasi”.

Anova lebih dikenal dengan uji-F (*Fisher Test*).

(1) Hipotesis pada pengujian ini adalah :

$$H_0 : \beta = \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

Artinya : semua variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel tak bebas.

H_1 : sekurang-sekurangnya ada sebuah $\beta_1 \neq 0$

Artinya : ada sebuah variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel tak bebas.

(a) Statistik uji yang akan digunakan adalah uji-F dari distribusi F-Snedecer melalui Anova menurut Ridwan (dalam Adnan, 2012)

sebagai berikut :

Tabel 3.3 Anova atau Uji-F

Sumber Variasi	Derajat Bebas (db)	Jumlah kuadrat (jk)	Rata-rata jumlah kuadrat (Rjk)	Uji-F
Regresi	K	J k reg	R J k reg	F-hitung
Sisa	n-k-1	J k sisa	R J k sisa	
Total	n-1	J total		

$F_{hitung} > F_{tabel}$, di mana $F_{tabel} = F_{1-\alpha, k : n-k-1}$

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

a. Terdapat tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pengawas.

H_0 : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja aparat pengawas.

H_1 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja aparat pengawas.

b. Terdapat jenis pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pengawas.

- H_0 : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan jenis pelatihan terhadap kinerja aparat pengawas.
- H_1 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan jenis pelatihan terhadap kinerja aparat pengawas.
- c. Terdapat pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pengawas.

- H_0 : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan pengalaman terhadap kinerja aparat pengawas.
- H_1 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan pengalaman terhadap kinerja aparat pengawas.
- d. Terdapat tingkat pendidikan, jenis pelatihan, dan pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pengawas.

- H_0 : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan tingkat pendidikan, jenis pelatihan, dan pengalaman terhadap kinerja aparat pengawas.
- H_1 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan tingkat pendidikan, jenis pelatihan, dan pengalaman terhadap kinerja aparat pengawas.

F. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Angket penelitian disusun dalam 4 kelompok sesuai dengan banyaknya variabel penelitian. Jumlah item keseluruhan adalah 26 item pernyataan. Angket yang digunakan dalam mengukur variabel, terdiri dari variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan pengalaman (X_3) dan satu lagi yang bertindak sebagai variabel terikatnya yaitu variabel kinerja (Y). Semua pernyataan angket diukur dalam skala interval dan disusun dalam bentuk skala Likert.

Untuk menguji validitas setiap item, skor-skor yang ada pada item yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor item dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai Y . Dengan diperolehnya indeks validitas setiap item dapat diketahui dengan pasti item-item manakah yang tidak memenuhi syarat ditinjau dari validitasnya. Berdasarkan informasi tersebut peneliti dapat mengganti ataupun merevisi item-item dimaksud. Pengujian terhadap item dapat dilakukan dengan mengkorelasikan item dengan skor total pada dimensi. Hasil uji validitas terhadap variabel pendidikan (X_1) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan (X_1)

Item	R	r tabel	Keputusan
X11	0.652	0.349	Valid
X12	0.770	0.349	Valid

X13	0.612	0.349	Valid
X14	0.646	0.349	Valid
X15	0.656	0.349	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel di atas diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk variabel pendidikan mengidentifikasi semua pernyataan valid, sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya. Selanjutnya uji validitas untuk variabel pelatihan (X_2) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_2)

Item	R	r tabel	Keputusan
X21	0.634	0.349	Valid
X22	0.628	0.349	Valid
X23	0.525	0.349	Valid
X24	0.790	0.349	Valid
X25	0.644	0.349	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel di atas diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk variabel pelatihan semua item pertanyaan valid sehingga semua pertanyaan tersebut bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya. Selanjutnya uji validitas untuk variabel pengalaman (X_3) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman (X₃)

Item	R	r tabel	Keputusan
X31	0.736	0.349	Valid
X32	0.814	0.349	Valid
X33	0.530	0.349	Valid
X34	0.675	0.349	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel di atas diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk variabel pengalaman mengidentifikasi semua pernyataan valid, sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya. Uji validitas untuk variabel Y (kinerja aparat pengawas) yang terdiri dari 12 item pernyataan menyatakan bahwa semua item pernyataan valid. Hasil perhitungan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Aparat Pengawas)

Item	R	r table	Keputusan
Y1	0.708	0.349	Valid
Y2	0.733	0.349	Valid
Y3	0.674	0.349	Valid
Y4	0.679	0.349	Valid
Y5	0.584	0.349	Valid
Y6	0.638	0.349	Valid
Y7	0.745	0.349	Valid

Y8	0.710	0.349	Valid
Y9	0.528	0.349	Valid
Y10	0.717	0.349	Valid
Y11	0.657	0.349	Valid
Y12	0.748	0.349	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Suatu item dikatakan valid apabila nilai r atau nilai korelasi antara skors item dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan, dikatakan signifikan apabila nilai r_{tabel} dari item lebih kecil dari nilai r_{hitung} , dengan menggunakan tabel r untuk korelasi *product moment* dan mengambil $\alpha = 0.05$ dan $n = 32$, berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh nilai $r_{\text{tabel}} = 0.349$, apabila terdapat pernyataan item yang tidak valid maka data yang didapat tidak bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian instrumen pada penelitian ini adalah kuesioner, sehingga data yang diperoleh dan responden akan diuji kualitas datanya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi dengan kata lain bahwa reliabilitas adalah indeks yang

menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, bila alat pengukur tersebut digunakan dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama, dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Setiap instrumen seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama dimensi yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Untuk menghitung koefisien reliabilitas, “Ada beberapa metode yang dapat digunakan dalam menentukan tingkat reliabilitas alat ukur salah satunya adalah dengan *interval consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown, yaitu :

$$R = \frac{2 \times r}{1 + r} \times 100\%$$

Keterangan :

R : nilai koefisien reliabilitas

r : nilai korelasi antara item belahan pertama dengan item belahan kedua

Berdasarkan hasil perhitungan data dengan menggunakan rumus tersebut, maka diperoleh keputusan koefisien reliabilitas dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Reliabilitas	*) Rujukan	Keputusan
1	Pendidikan (X_1)	0.8060	+0.79 - +0.84	Reliabel
2	Pelatihan (X_2)	0.8369	+0.79 - +0.84	Reliabel
3	Pengalaman (X_3)	0.8650	+0.85 - +0.89	Sangat Reliabel
4	Kinerja Aparat Pengawa (Y)	0.8726	+0.85 - +0.89	Sangat Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016

*) Balian (1988) dalam Soehartono (2004: 85) mengemukakan pedoman interpretasi nilai berdasarkan koefisien reliabilitas, yaitu sebagai berikut :

+0.90 - +1.00	:	luar biasa bagus/luar biasa reliabel
+0.85 - +0.89	:	sangat bagus/sangat reliabel
+0.79 - +0.84	:	bagus/reliabel
+0.70 - +0.78	:	cukup reliabel
Kurang dari 0.70	:	kurang reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai reliabilitas yang bagus. Keputusan reliabel ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur seluruh item dari variabel tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman serta kinerja aparat pengawas sebagaimana telah dioperasionalkan pada operasionalisasi variabel dapat diterima keterandalannya atau kekonsistennannya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Dalam rangka melaksanakan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggungjawab sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang memberikan kesempatan luas kepada daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sesuai dengan aspirasi dan inspirasi masyarakat, diperlukan struktur organisasi yang efektif dan efisien.

Atas dasar hal tersebut di atas, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, telah ditetapkan Peraturan Daerah Nomor 06 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.

Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun merupakan unsur pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dipimpin oleh seorang Inspektur yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah.

Berdasarkan Peraturan Bupati Karimun Nomor 18 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Inspektorat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun, Inspektorat Daerah mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pelaksanaan urusan

pemerintahan desa. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat

(1), Inspektorat Daerah mempunyai fungsi:

- a. Perencanaan program pengawasan;
- b. Perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan; dan
- c. Pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan sesuai dengan perkembangan peran internal auditor dewasa ini, Inspektorat Kabupaten Karimun sebagai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) mengemban tugas yang lebih luas dari hanya sebagai pencari kesalahan (*watchdog*).

APIP yang efektif, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengawasan Intern Pemerintah (SPIP) adalah:

- 1) Memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah (*assurance activities*);
- 2) Memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen resiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah (*anti corruption activities*);
- 3) Memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah (*consulting activities*).

Struktur Organisasi

Untuk dapat menjalankan tugas yang telah dibebankan, Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun dipimpin oleh Inspektur yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam memimpin, mengawasi, mengendalikan, mengkoordinasikan dan bertanggungjawab atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Inspektorat kepada Bupati Karimun melalui Sekretaris Daerah. Inspektur dibantu oleh 1 (satu) orang Sekretaris, 4 (empat) orang Inspektur Pembantu (Irbn), 16 (dua belas) orang Kepala Seksi Pengawasan, 2 (dua) orang Kasubbag dan Staf pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.

Secara garis besar pelaksanaan tugas pokok masing-masing bagian / seksi adalah sebagai berikut :

- (1). Inspektur, mempunyai tugas pokok perumusan pedoman pengawasan, mengawasi, mengendalikan, mengkoordinasikan dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Inspektorat kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- (2). Sekretaris, mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan koordinasi pengawasan dan memberikan pelayanan administratif dan fungsional kepada semua unsur di lingkungan Inspektorat Daerah.
 - (2.1). Sub bagian umum dan kepegawaian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

- (2.2). Sub bagian perencanaan dan keuangan mempunyai tugas melakukan perumusan perencanaan pelaksanaan tugas dan rencana strategis serta melaksanakan rencana anggaran belanja, pembukuan, perhitungan anggaran, verifikasi dan laporan penggunaan anggaran pengawasan.
- (3). Inspektur Pembantu Wilayah I, II, III, dan IV mempunyai tugas merencanakan dan melaksanakan pengawasan terhadap seluruh kegiatan di lingkungan Pemerintah Daerah dan memberikan petunjuk teknis kepada pemeriksa di wilayah kerjanya.
- (3.1) Seksi Pengawas Pemerintah Bidang Pembangunan Wilayah I, II, III, IV mempunyai tugas merencanakan dan melaksanakan pengawasan terhadap seluruh kegiatan bidang pembangunan dan memberikan petunjuk teknis kepada pemeriksa di wilayah kerjanya.
- (3.2) Seksi Pengawas Pemerintah Bidang Pemerintahan Wilayah I, II, III, IV mempunyai tugas merencanakan dan melaksanakan pengawasan terhadap seluruh kegiatan bidang Pemerintahan dan memberikan petunjuk teknis kepada pemeriksa di wilayah kerjanya.
- (3.3) Seksi Pengawas Pemerintah Bidang Kemasyarakatan Wilayah I, II, III, IV mempunyai tugas merencanakan dan melaksanakan pengawasan terhadap seluruh kegiatan bidang Kemasyarakatan

dan memberikan petunjuk teknis kepada pemeriksa di wilayah kerjanya.

B. Hasil

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data, dengan menguji terhadap :

H_0 : data berdistribusi normal

H_1 : data tidak berdistribusi normal

Tabel 4.1. Daftar Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		x1	x2	x3	y
N		32	32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22.8750	22.2500	17.5000	55.1250
	Std. Deviation	1.6607	2.0000	1.7413	4.2025
Most Extreme Differences	Absolute	.186	.172	.212	.204
	Positive	.158	.172	.212	.123
	Negative	-.186	-.134	-.180	-.204
Kolmogorov-Smirnov Z		1.054	.970	1.198	1.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.217	.303	.113	.141

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dengan nilai $\alpha = 0.05$ maka dapat dilihat bahwa semua nilai sig(2-tailed) > 0.05 maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa semua kelompok data baik itu X_1 , X_2 , X_3 dan Y semuanya mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam suatu regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel bebasnya, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Korelasi Uji Multikolonieritas

		x1	x2	x3	y
x1	Pearson Correlation	1.000	.466**	.390*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.	.007	.027	.000
	N	32	32	32	32
x2	Pearson Correlation	.466**	1.000	.491**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.007	.	.004	.000
	N	32	32	32	32
x3	Pearson Correlation	.390*	.491**	1.000	.586**
	Sig. (2-tailed)	.027	.004	.	.000
	N	32	32	32	32
y	Pearson Correlation	.686**	.599**	.586**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	32	32	32	32

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

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

Model Summary

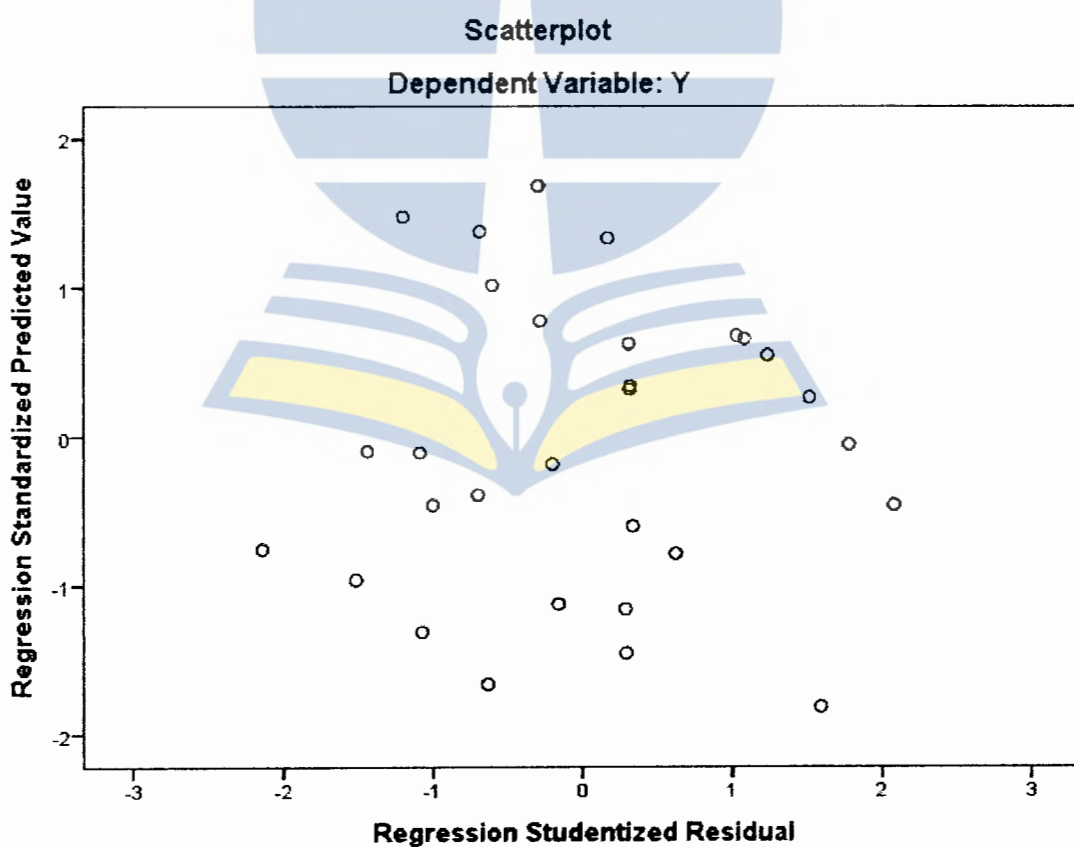
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.591	2.6892

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa $r_{x_1x_2} = 0.466$, $r_{x_1x_3} = 0.390$ dan $r_{x_2x_3} = 0.491$ dan semua nilai $r < 0.630$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Sehingga dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian ditunjukkan pada gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa data didalam penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

2. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Multipel

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21.00, didapat output sebagai berikut :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.958	7.323		.677	.504
	x1	1.167	.336	.461	3.470	.002
	x2	.510	.295	.243	1.730	.095
	x3	.693	.326	.287	2.127	.042

a. Dependent Variable: y

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y' = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y' = 4.958 + 1.167X_1 + 0.510X_2 + 0.693X_3$$

Keterangan:

Y' = Kinerja Aparat Pengawas

b₀ = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

X_1 = tingkat pendidikan

X_2 = jenis pelatihan

X_3 = pengalaman

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y' = 4.958 + 1.167X_1 + 0.510X_2 + 0.693X_3$$

- Konstanta sebesar 4.958; artinya jika tingkat pendidikan (X_1) jenis pelatihan (X_2) dan pengalaman (X_3) nilainya adalah 0, maka kinerja aparat pengawas akan bernilai adalah 4.958.
- Koefisien regresi variabel tingkat pendidikan (X_1) sebesar 1.167; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pendidikan ditingkatkan sebesar 1%, maka kinerja aparat pengawas (Y') akan mengalami kenaikan sebesar 1.167. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara pendidikan dengan kinerja aparat pengawas, semakin baik pendidikan diperhatikan maka kinerja akan meningkat juga.
- Koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) sebesar 0.510; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan jenis pelatihan mengalami peningkatan 1%, maka kinerja aparat pengawas (Y') akan mengalami kenaikan sebesar 0.510. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara pelatihan dengan kinerja aparat pengawas, semakin sering

dilakukan pelatihan seorang pegawai maka kinerjanya akan meningkat juga.

- Koefisien regresi variabel pengalaman (X_3) sebesar 0.693; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengalaman mengalami peningkatan 1%, maka kinerja aparat pengawas (Y') akan mengalami kenaikan sebesar 0.693. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara pengalaman dengan kinerja aparat pengawas. semakin baik tingkat pengalaman seorang aparat pengawas maka kinerjanya akan meningkat juga.

b. Analisis Korelasi

1) Analisis korelasi secara simultan

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti pengaruh yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka pengaruh yang terjadi semakin lemah.

Menurut Sugiyono (2016:287) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

Dari hasil analisis korelasi, lihat pada output *model summary* dan disajikan sebagai berikut :

Tabel. 4.3

Hasil analisis korelasi ganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.794 ^a	.630	.591	2.68921	.630	15.902	3	28	.000	2.584

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0,794. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang kuat antara tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman dengan kinerja aparat pengawas.

Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1 ,

X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi, lihat pada output *model summary* dan disajikan sebagai berikut:

Tabel.4.4

Hasil analisis determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.591	2.6892

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

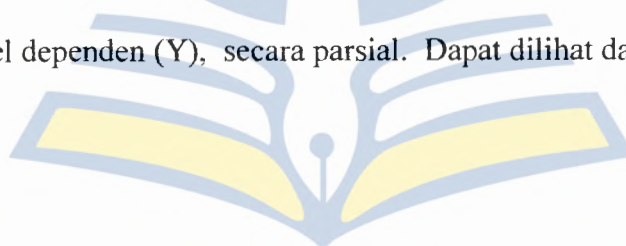
Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0.630 atau (63.0%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman) terhadap variabel dependen (kinerja aparat pengawas) sebesar 63.0%. Atau

variasi variabel independen yang digunakan dalam model (tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman) mampu menjelaskan sebesar 63.0% variasi variabel dependen (kinerja aparat pengawas). Sedangkan sisanya sebesar 37.0% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari R Square dan angka ini bisa memiliki harga negatif. Menurut Sugiyono (2007) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R^2 sebagai koefisien determinasi.

2). Analisis korelasi secara parsial

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X_1) terhadap variabel dependen (Y), variabel independen (X_2) terhadap variabel dependen (Y), dan variabel independen (X_3) terhadap variabel dependen (Y), secara parsial. Dapat dilihat dari tabel di bawah ini :



Tabel. 4.5
Hasil analisis korelasi $X_1 - Y$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.471	.453	3.10687

a. Predictors: (Constant), x1

Tabel di atas bahwa R adalah koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan antara variabel tingkat pendidikan (X_1) dengan kinerja aparat pengawas (Y) sebesar 0,686. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang kuat antara tingkat pendidikan dengan kinerja aparat pengawas. Tabel di atas juga diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0.471 atau (47,1%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen tingkat pendidikan terhadap variabel dependen (kinerja aparat pengawas) sebesar 47,1%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tingkat pendidikan mampu menjelaskan sebesar 47,1% variasi variabel dependen (kinerja aparat pengawas). Sedangkan sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel. 4.6
Hasil analisis korelasi $X_2 - Y$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.358	.337	3.42170

a. Predictors: (Constant), x2

Tabel di atas bahwa R adalah koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan antara variabel jenis pelatihan (X_2) dengan kinerja aparat pengawas (Y) sebesar 0,599. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang cukup kuat antara jenis pelatihan dengan kinerja aparat pengawas. Tabel di atas juga diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0.358 atau (35,8%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen jenis pelatihan terhadap variabel dependen (kinerja aparat pengawas) sebesar 35,8%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model jenis pelatihan mampu menjelaskan sebesar 35,8% variasi variabel dependen (kinerja aparat pengawas). Sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel. 4.7

Hasil analisis korelasi $X_3 - Y$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.344	.322	3.46082

a. Predictors: (Constant), x3

Tabel di atas bahwa R adalah koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan antara variabel pengalaman (X_3) dengan kinerja aparat pengawas (Y) sebesar 0,586. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang cukup kuat antara pengalaman dengan kinerja aparat pengawas. Tabel di atas juga diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0.344 atau (34,4%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen pengalaman terhadap variabel dependen (kinerja aparat pengawas) sebesar 34,4%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model pengalaman mampu menjelaskan sebesar 34,4% variasi variabel dependen (kinerja aparat pengawas). Sedangkan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Dari hasil analisis regresi output dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel. 4.8
Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.958	7.323		.677	.504
	x1	1.167	.336	.461	3.470	.002
	x2	.510	.295	.243	1.730	.095
	x3	.693	.326	.287	2.127	.042

a. Dependent Variable: y

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

Pengujian koefisien regresi variabel Tingkat Pendidikan

1) Menentukan Hipotesis

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja aparat pengawas.

H_1 : Secara parsial ada pengaruh signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja aparat pengawas

- 2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

- 3) Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel diperoleh t hitung sebesar 3.470

- 4) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $32-3-1 = 28$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1.699

- 5) Kriteria Pengujian

Ho diterima jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

- 6) Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$ ($3.470 > 1.699$) maka Ho ditolak

- 7). Kesimpulan

Oleh karena nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ ($3.470 > 1.699$) maka Ho ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan tingkat pendidikan dengan kinerja aparat pengawas. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja aparat pengawas di Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.

Pengujian koefisien regresi variabel jenis pelatihan

1) Menentukan Hipotesis

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan jenis pelatihan terhadap kinerja aparat pengawas.

H_1 : Secara parsial ada pengaruh signifikan jenis pelatihan terhadap kinerja aparat pengawas

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3) Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel diperoleh t hitung sebesar 1.730

4) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $32-3-1 = 28$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1.699.

5) Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

H_1 ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

6) Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$ ($1.730 > 1.699$) maka H_0 ditolak

7) Kesimpulan

Oleh karena nilai t hitung $>$ t tabel ($1.730 > 1.699$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan jenis pelatihan terhadap kinerja aparat pengawas. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial jenis pelatihan berpengaruh terhadap kinerja aparat pengawas di Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.

Pengujian koefisien regresi variabel Pengalaman

1) Menentukan Hipotesis

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan pengalaman terhadap kinerja aparat pengawas.

H_1 : Secara parsial ada pengaruh signifikan pengalaman terhadap kinerja aparat pengawas.

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3) Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel diperoleh t hitung sebesar 2.127

4) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $32-3-1 = 28$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1.699.

5) Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_1 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

6) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $-t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$ ($2.127 > 1.699$) maka H_0 ditolak

7) Kesimpulan

Oleh karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2.127 > 1.699$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan pengalaman dengan kinerja aparat pengawas. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengalaman berpengaruh terhadap kinerja aparat pengawas di Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun

b. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Simultan) (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y), atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan), karena data yang diambil merupakan data populasi maka tidak dilakukan pengujian keberartian model.

Dari hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F seperti pada tabel 2 berikut ini.

Tabel. 4.9
Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345.009	3	115.003	15.902	.000 ^a
	Residual	202.491	28	7.232		
	Total	547.500	31			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman secara bersama-sama terhadap kinerja aparat pengawas.

H_1 : ada pengaruh secara signifikan antara tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman secara bersama-sama terhadap kinerja aparat pengawas.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)

3. Menentukan F hitung

Berdasarkan tabel diperoleh F hitung sebesar 15.902

4. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%. $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau $32-3-1 = 28$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3.33.

5. Kriteria pengujian

- H_0 diterima bila F hitung < F tabel

- H_1 ditolak bila F hitung > F tabel

6. Membandingkan F hitung dengan F tabel.

Nilai F hitung > F tabel ($15.902 > 3.33$), maka H_1 ditolak.

7. Kesimpulan

Karena F hitung > F tabel ($15.902 > 3.33$), maka H_1 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman secara simultan terhadap terhadap kinerja aparat pengawas. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman secara simultan berpengaruh terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.

C. Pembahasan

1. Tingkat Pendidikan, Jenis Pelatihan dan Pengalaman berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawas (secara simultan)

Berdasarkan hasil analisis korelasi dan regresi bahwa secara simultan tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun. Menunjukkan bahwa diperoleh angka R sebesar 0,794. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang kuat antara tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman dengan kinerja aparat pengawas. Jadi dapat disimpulkan adanya tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pengawas Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun, dan signifikan berasal dari nilai F hitung > F tabel ($15.902 > 3.33$). Selanjutnya korelasi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,630 atau (63,0%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman) terhadap variabel dependen (kinerja aparat pengawas) sebesar 63,0% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman) mampu menjelaskan sebesar 63,0 % variasi variabel dependen (kinerja aparat pengawas). Sedangkan sisanya sebesar 37,0% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini menunjukkan tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun. Perlu dijelaskan bahwa pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman adalah searah dengan kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun atau dengan kata lain adanya pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang lebih baik / tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun, demikian sebaliknya pendidikan, pelatihan dan pengalaman rendah / buruk maka kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun akan buruk / rendah. Sedangkan Pengaruh signifikan menunjukkan peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun. Sehingga simpulkan bahwa tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun. sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Moses (2012), diketahui bahwa pendidikan, pelatihan dan pengalaman berpengaruh kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini telah dilakukan pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua dengan judul penelitian “ Analisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua”.

Hal ini sejalan dengan pemikiran dari Sudiro (dalam Pakpahan, 2014:119), yang menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan

kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis. Dengan kata lain Pentingnya pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja Aparatur Pengawasan yang meliputi *knowledge* dan keterampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para aparat pengawas sesuai yang diinginkan oleh organisasi

Pengalaman kerja aparat pengawas juga dapat menentukan kualitas aparat pengawas dalam melakukan kegiatan pengawasan. Semakin banyak pengalaman pengawasan, maka semakin banyak pula pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki. Semakin bertambah masa kerjanya diharapkan aparat pengawas makin banyak pengalamannya. Jadi, idealnya apabila tingkat pendidikan, frakuensi pelatihan, dan pengalaman kerja semakin meningkat, maka seharusnya ada peningkatan pula dalam kinerja pengawasan.

2. Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawas (secara persial)

Berdasarkan hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel tingkat pendidikan dengan kinerja aparat pengawas dalam penelitian ini. Sesuai dengan hasil analisis regresi terhadap pengujian hepotesis secara persial pada variabel tingkat pendidikan dengan kinerja aparat pengawas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel pendidikan (X_1) sebesar 1.167; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pendidikan ditingkatkan sebesar 1%, maka kinerja aparat pengawas (Y') akan mengalami kenaikan sebesar 1.167. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peranan tingkat pendidikan

sangat memberikan kontribusi terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun. Menunjukkan bahwa korelasi diperoleh angka R sebesar 0,686. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang kuat antara tingkat pendidikan dengan kinerja aparat pengawas. Jadi dapat disimpulkan adanya tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pengawas Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun, dan signifikan berasal dari nilai t hitung $>$ t tabel ($3.470 > 1.699$). artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan tingkat pendidikan dengan kinerja aparat pengawas. Selanjutnya diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0.471 atau (47,1%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (tingkat pendidikan terhadap variabel dependen (kinerja aparat pengawas) sebesar 47,1% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (tingkat pendidikan mampu menjelaskan sebesar 47,1 % variasi variabel dependen (kinerja aparat pengawas). dari analisis di atas bahwa secara parsial bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.

Aparat Pengawas di Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun dengan pendidikan yang berkelanjutan. Seorang Aparat Pengawas akan memiliki wawasan yang luas, tingkat pendidikan yang tinggi, dan sikap yang baik maka akan mempermudah dalam melakukan audit/ pekerjaan. Apabila pendidikan aparat pengawas yang baik / tinggi maka kinerja aparat pengawas akan baik pula. Sehingga dapat berimbang terhadap kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.

Menurut Kadarisman (dalam Ulfatin, dkk (2016:142) menyebutkan bahwa pengembangan pegawai dapat ditempuh baik secara formal maupun informal. Pentingnya pendidikan dalam organisasi dibutuhkan kualitas dari aparat pengawas itu sendiri. Kualitas aparat pengawas dapat diperoleh melalui tingkat pendidikan formal dan informal yang terencana didasari dari jenjang pendidikan formal, latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu.

Hasanuddin (2000:211) juga mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pendidikan menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan. Esensi dari pendidikan yang berkualitas menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, unsur yang terbentuk dari pendidikan individu sumber daya manusia terdiri dari :

1. Unsur jenjang pendidikan yang pernah ditamatkan (SD, SLTP, SLTA, S1, S2 dan S3). Jenjang ini memberikan perbedaan dari kualitas masing-masing individu yang memiliki jenjang pendidikan.
2. Unsur latar belakang pendidikan untuk menambah wawasan yang luas berupa pengadopsian berbagai informasi IPTEK yang mendukung kualitas sumber daya manusia.
3. Unsur disiplin ilmu yang membentuk pribadi seseorang merasa mampu mandiri dan memiliki kapabilitas, akibat pemahaman pendidikan yang ditekuni.

3. Jenis Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawas (secara parsial)

Berdasarkan hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel jenis pelatihan dengan kinerja aparat pengawas dalam penelitian ini. Sesuai dengan hasil analisis regresi terhadap pengujian hipotesis secara parsial pada variabel jenis pelatihan dengan kinerja aparat pengawas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel jenis pelatihan (X_2) sebesar 0,510; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan ditingkatkan sebesar 1%, maka kinerja aparat pengawas (Y') akan mengalami kenaikan sebesar 0,510. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peranan jenis pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun. sedangkan analisis korelasi diperoleh angka R sebesar 0,599. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang cukup kuat antara jenis pelatihan dengan kinerja aparat pengawas. Jadi dapat disimpulkan adanya jenis pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pengawas Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun, dan signifikan berasal dari nilai t hitung $>$ t tabel ($1.730 > 1.699$). artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan jenis pelatihan dengan kinerja aparat pengawas. Selanjutnya diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0.358 atau (35,8%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (jenis pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja aparat pengawas) sebesar 35,8% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (jenis pelatihan mampu

menjelaskan sebesar 35,8 % variasi variabel dependen (kinerja aparat pengawas). dari analisis di atas bahwa secara persial bahwa jenis pelatihan berpengaruh terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.

Sejalan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Melmambessy Moses (2012), diketahui bahwa pelatihan berpengaruh kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pentingnya pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja Aparatur Pengawasan yang meliputi *knowledge* dan keterampilan yang mendukung. Keterampilan diperoleh melalui pelatihan fungsional dan teknis. Dengan mengikuti pelatihan memperoleh legalitas aparat pengawas dalam melakukan audit dan menambah wawasan dan keterampilan khusus dalam meningkat kinerja aparat pengawas. Menurut Thoha (2014:72) menyatakan diklat fungsional dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional sedangkan diklat teknis dilaksanakan untuk memberikan keterampilan dan atau penguasaan pengetahuan teknis yang berhubung secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan.

4. Pengalaman berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawas (secara persial)

Berdasarkan hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel pengalaman dengan kinerja aparat pengawas dalam penelitian ini. Sesuai

dengan hasil analisis regresi terhadap pengujian hipotesis secara parsial pada variabel pengalaman dengan kinerja aparat pengawas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel pengalaman (X_3) sebesar 0,693; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengalaman meningkat sebesar 1%, maka kinerja aparat pengawas (Y') akan mengalami kenaikan sebesar 0,693. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peranan pengalaman memberikan kontribusi terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun. sedangkan analisis korelasi diperoleh angka R sebesar 0,586. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang cukup kuat antara pengalaman dengan kinerja aparat pengawas. Jadi dapat disimpulkan adanya pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pengawas Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun, dan signifikan berasal dari nilai t hitung $>$ t tabel ($2.127 > 1.699$). artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan pengalaman dengan kinerja aparat pengawas. Selanjutnya diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0.344 atau (34,4%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (pengalaman) terhadap variabel dependen (kinerja aparat pengawas) sebesar 34,4% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (pengalaman mampu menjelaskan sebesar 34,4 % variasi variabel dependen (kinerja aparat pengawas). dari analisis di atas bahwa secara parsial bahwa pengalaman berpengaruh terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Adnan (2012) diperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh sebesar 26.6 % pengalaman terhadap mutu hasil pemeriksaan regular Inspektorat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Perlu dijelaskan seorang aparat pengawas yang memiliki pengalaman kerja atau masa kerja dalam bidang pengawasan yang relatif lama, akan memiliki tingkat kemampuan / prestasi kerja sebagai aparat pengawas yang tinggi. Hal ini sangatlah beralasan, karena selama bertugas sebagai aparat pengawas dengan sendirinya akan terjadi proses belajar dalam diri aparat pengawas itu sendiri, baik belajar bagaimana bekerja yang baik maupun bagaimana belajar yang baik.

Menurut Simanjuntak (1994), menyatakan bahwa pengalaman kerja meningkatkan prestasi kerja karyawan (Aparat Pengawas). Hal ini merupakan suatu gambaran bahwa dengan pengalaman kerja seseorang dapat memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sekaligus menambah kemampuan wawasan pengetahuan dan keterampilan kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja seseorang dalam organisasinya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian yang diuraikan pada BAB I yaitu mengetahui pengaruh pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman terhadap kinerja Aparat Pengawas secara persial dan simultan bahwa dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama bahwa secara persial tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun. Positif diperoleh dari koefisien regresi variabel pendidikan (X_1) sebesar 1.167; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pendidikan ditingkatkan sebesar 1%, maka kinerja aparat pengawas (Y') akan mengalami kenaikan sebesar 1.167. Selanjutnya Singnifikan diperoleh dari Uji t yang mana nilai t hitung $>$ t tabel ($3.470 > 1.699$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan tingkat pendidikan dengan kinerja aparat pengawas.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua bahwa secara persial jenis pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun. Positif diperoleh dari perhitungan koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) sebesar 0.510; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan mengalami peningkatan 1%, maka kinerja aparat pengawas (Y') akan mengalami kenaikan sebesar 0.510. Selanjutnya Singnifikan diperoleh dari Uji t yang mana nilai t hitung $>$ t tabel ($1.730 > 1.699$) maka H_0 ditolak, artinya

secara parsial terdapat pengaruh signifikan jenis pelatihan terhadap kinerja aparat pengawas.

3. Hasil pengujian hipotesis ketiga bahwa secara parsial pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun. Positif diperoleh dari analisis regresi terhadap koefisien regresi variabel pengalaman (X_3) sebesar 0.693; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengalaman mengalami peningkatan 1%, maka kinerja aparat pengawas (Y') akan mengalami kenaikan sebesar 0.693. Selanjutnya signifikan diperoleh dari uji t yang mana nilai t hitung $>$ t tabel ($2.127 > 1.699$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan pengalaman terhadap kinerja aparat pengawas.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat bahwa secara simultan tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun. Signifikan berasal dari nilai F hitung $>$ F tabel ($15.902 > 3.33$). Sedangkan Positif terlihat dari koefisien regresi tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman sebesar 0.630 atau menjelaskan sebesar 63,0 % variasi variabel dependen (kinerja aparat pengawas). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman) terhadap variabel dependen (kinerja aparat pengawas) sebesar 63.0%. Sedangkan sisanya sebesar 37.0% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka disarankan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Pemerintah Daerah melalui Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun lebih mendorong aparat pengawas untuk melanjutkan pendidikan minimal strata satu (S1).
2. Diharapkan kepada Pemerintah Daerah melalui Inspektorat Daerah agar memfasilitasi dan memberikan kesempatan kepada Aparat Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun untuk mengikuti pelatihan fungsional untuk pembentukan auditor bersertifikasi dan pelatihan teknis substansi.
3. Diharapkan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Karimun tidak melakukan mutasi ke Instansi lain terhadap Aparat Pengawas Inspektorat Daerah yang berpengalaman dibidang pengawasan.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain yang belum termasuk dalam penelitian ini. Peneliti menduga bahwa kinerja aparat pengawas tidak hanya dipengaruhi variabel yang ada dalam penelitian ini saja melainkan dipengaruhi juga oleh faktor-faktor lain yaitu kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Karimun.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, Y. (2012). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Pelatihan Aparat Pengawas Terhadap Mutu Hasil Pemeriksaan Reguler Inspektorat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. TAPM. Universitas Terbuka.
- Ambar, TSR. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Batubara, R.I. (2008). Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kecakapan Profesional, Pendidikan Berkelanjutan, dan Independensi Pemeriksa terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Studi Empiris pada Bawasko Medan). Tesis. Universitas Sumatera Utara.
- Cahyono. (1999). Pengalaman Kerja dalam Manajemen Organisasi. Jakarta: Gunung Agung.
- Cornelius, T. (2013). Staf By Step IBM SPSS 21 Analisis Data Statistik. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Dharmawan, N.A.S. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Pemeriksa terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Studi Empiris pada Kantor Inspektorat Kabupaten Klungkung dan Karangasem. Jurnal. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Dessler. Gray. (2003). MSDM. Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks.
- Evayanti. (2002). Penempatan SDM dalam Tinjauan Kualitas Pendidikan. Jakarta: Penerbit Harvavindo.
- Fahmi, I. (2013). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: CV. Alfabeta

- Gustati. (2011). Hubungan Antara Kompenen Standar Umum Aparat Pemerintah Intern Pemerintah (APIP), Motivasi, dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Auditor BPKP (Studi Pada Auditor Prwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Akuntansi & Manajemen*. Vol 6 No.2.
- Gomes, F. C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Handayani. (2002). Menjadi SDM yang Berpengalaman dan Profesional. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hardjanto, I. (2012). Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA). Malang.
- Hasan. (2003). Peranan Pendidikan Terhadap Kualitas SDM. Solo: Bina Ilmu
- Hasanuddin. (2006). Pendidikan Dalam Kompetisi. Jakarta: Penerbit Mandar Maju.
- Hasibuan, M. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia , Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husin, U. (2001). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Ikhsan, M. (2014). Administrasi Keuangan Publik. Banten : Universitas Terbuka
- Irianto, J. (2001). Isu-Isu Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia. Surabaya: Insan Cendekia.
- Keban, Y.T. (2004). Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik.Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Kuncoro, M. (2003). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta : Erlangga
- Lamatenggo, M.B, dkk. (2011). Faktor-faktor Kompetensi Inspektorat dn Pengaruhnya Terhadap Kinerja Inspektorat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Universitas Hasanudin*. Makasar.
- Mangkunegara, A. P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moses, M. (2012). Analisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua. *Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol.12 No.1
- Mulyono, A. (2009). Analisis Faktor-faktor Kompetensi Aparatur Inspektorat dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Inspektorat Kabupaten Deli Serdang. Medan: Tesis, Universitas Sumatera Utara.
- Matutina. (2001) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Jakarta : Gremedia Widia Sarana Indonesia.
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair
- Pakpahan, S.E. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pengawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*. Vol.2, No.1, Hal.116-121.
- Pramesti, G. (2014). *Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 22*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Priyansyah, Y. (2009). Tujuan dan Manfaat Pelatihan. Online <http://infointermedia.com/tujuan-dan-manfaat-pelatihan> (diakses tanggal 26 Mei 2016).
- Putri. Bandi. (2002). “Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Pada Struktur Pengetahuan Auditor Tentang Kekeliruan”. *Simposium Nasional Akuntansi 5*. Semarang.
- Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Rivai, V. dan Basri. (2004). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Ravianto, B. (1984). *Dasar-dasar Pembelajaran Perusahaan*. Yogyakarta: Gajah Mada.
- Robbins, S.P. (2006). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. dan Timothy A. J. (2008). *Prilaku dan Manajemen Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Kedua Belas I. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slamet, A.U. (2009). Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparat Pengawas fungsional Wilayah IV di Lingkungan Inspektorat Jenderal Departemen Pekerjaan Umum. *Jurnal STIE Gotong Royong*. Jakarta.
- Simamora, H. (2004). *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-2. Cetakan Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak. (1994). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soehartono, I. (2000). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Soehartono, I. (2004). *Pengujian Validitas dan Realibilitas*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Sulistryarini, S., (2014). *Panduan Penulisan Proposal dan Tugas Akhir Program Magister (TAPM)*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sugiono. (2012). *Metode Peneliti Administrasi*. Cetakan Kedua puluh. Jakarta: Alfa Beta.
- Sugiono. (2016). *Metode Peneliti Manajemen*. Cetakan Kelima. Jakarta: Alfa Beta.
- Sukriah, I. (2009). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektifitas, Integritas, dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XII*. Palembang.
- Suwatno. Priansa.(2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Thoha, M. (2003). *Efektifitas Kerja Pegawai di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil.* Jakarta: LP3ES

Thoha, M . (2008). Ilmu Administrasi Publik Kontemporer. Jakarta : Prenada Media Group

Thoha, M. (2014). Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Ulfatin, N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Cetak Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Rivai. dan Sagala. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Press.

Viklund, Andreas. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Online <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/pelatihan-kerja-definisi-tujuan-teknik.html> (diakses tanggal 26 Mei 2016).

Wibowo. (2012). Manajemen Kerja. Jakarta: PT Raja Press.

Willson and Heyyel. (1987). *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. McGraw Hill Inc. New Jersey.

Wungu. dan Brotoharjo. (2003). Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem. Jakarta: Raja GrafindoPustaka.

Dokumen :

Undang-Undang No 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah. Jakarta. Kemeterian Sekretariat Negara Republik Indonesia.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah. Jakarta. Kemeterian Sekretariat Negara Republik Indonesia.

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengawasan Intern Pemerintah (SPIP)

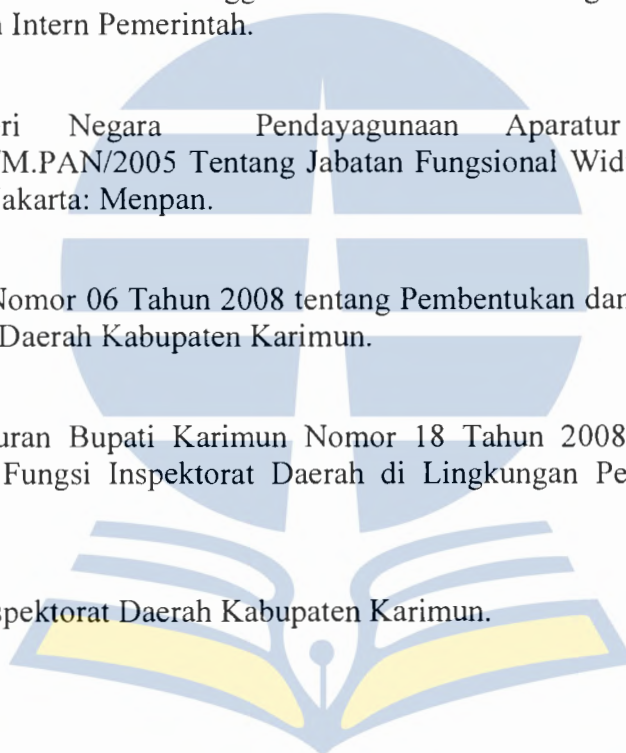
Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor No.PER/66/M.PAN/2005 Tentang Jabatan Fungsional Widyaisuara dan Angka Kreditnya. Jakarta: Menpan.

Peraturan Daerah Nomor 06 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.

Berdasarkan Peraturan Bupati Karimun Nomor 18 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Inspektorat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun.

LAKIP. (2015). Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.



Lampiran I

KUESIONER PENELITIAN

**Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Aparat Pengawas
Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun**

IDENTITAS PENELITIAN

Nama : HALINI
NIM : 500627539
Program : Magister Ilmu Administrasi
Jurusan : Administrasi Publik
Perguruan Tinggi : Universitas Terbuka

PENGANTAR

Kuesioner ini merupakan bagian integral dan sekaligus merupakan bagian yang menentukan dalam mewujudkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun“. Oleh karena itu penting bagi peneliti untuk memperoleh pendapat dan tanggapan yang komprehensif dan aktual sesuai dengan kondisi nyata objek kajian, yaitu dalam hal ini kinerja Aparat Pengawas pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : laki-laki perempuan
2. Umur :tahun
3. Pangkat / Golongan :
4. Pendidikan Terakhir : SLTP SLTA D3
 Sarjana Pasca Sarjana (S2, S3)
5. Jabatan Saat ini :

6. Masa Kerja :

PERSEPSI TENTANG PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN

PETUNJUK PENGISIAN

Bagian ini berisi tentang sejumlah pernyataan tentang kinerja aparat/pegawai. Untuk pilihlah jawaban yang menurut bapak/ibu sesuai dengan kondisi lingkungan kerja bapak/ibu, dengan memberikan checklist (v) pada kolom jawaban yang paling sesuai.

A. PENDIDIKAN

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat tidak Setuju
1)	Jenjang pendidikan mampu meningkatkan prestasi kerja aparat pengawas Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.					
2)	Latar belakang pendidikan mampu mengembangkan potensi sumberdaya manusia (SDM) aparat pengawas dilembaga Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.					
3)	Aparat pengawas yang memiliki disiplin ilmu yang khusus akan mampu melaksanakan tugas pokok secara berkualitas.					
4)	Seminar pernah diikuti aparat pengawas adalah salah satu upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan untuk melakukan kinerja.					
5)	Kursus yang diikuti oleh aparat pengawas akan menambah keterampilan dan wawasan dalam bekerja dilembaga Inspektorat Kabupaten Karimun.					

B. PELATIHAN

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat tidak Setuju
6)	Jenjang sertifikat Jabatan Fungsional Auditor (JFA) oleh Aparat Pengawas mampu melaksanakan tugasnya berdasarkan keahlian dan keterampilan di bidang pengawasan dan bersifat mandiri					
7)	Lamanya waktu pelatihan JFA yang diikuti oleh aparat pengawas mampu menambah keahlian dan keterampilan di bidang pengawasan di Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun					
8)	Jenis Pelatihan yang pernah diikuti aparat pengawas adalah salah satu upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan untuk mendukung teknis audit					
9)	Lamanya waktu pelatihan yang diikuti oleh aparat pengawas akan menambah keterampilan dan wawasan dalam bekerja dilembaga Inspektorat Kabupaten Karimun.					
10)	Kegiatan pelatihan teknis yang diikuti mempermudah kerja dilembaga Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun.					

C. PENGALAMAN

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat tidak Setuju
11)	Lamanya bekerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun akan dapat mengenal organisasi Inspektorat Daerah secara lebih dekat sehingga wawasan dalam bekerja semakin baik dan menjadikan aparat lebih kreatif					
12)	Lamanya bekerja pada Instansi lain akan membantu dalam					

	pelaksanaan tugas pada Inspektorat Daerah					
13)	Jenis-jenis pemeriksaan yang telah salu lakukan selama bertugas di Inspektorat Daerah Kabupaten Karimun dapat mengubah cara berpikir saya menjadi lebih kritis dan kreatif dan meningkatkan kompetensi saya dalam bekerja					
14)	Pernah bekerja sebagai auditor di tempat lain sangat membantu saya dalam melakukan kegiatan auditor di Inspektorat Karimun					



PERSEPSI TENTANG KINERJA

PETUNJUK PENGISIAN

Bagian ini berisi tentang sejumlah pernyataan tentang kinerja aparat/pegawai. Untuk pilihlah jawaban yang menurut bapak/ibu sesuai dengan kondisi lingkungan kerja bapak/ibu, dengan memberikan checklist (v) pada kolom jawaban yang paling sesuai.

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat tidak Setuju
1	Pengetahuan dan keterampilan menjadikan pegawai lebih cakap dalam menguasai bidang pekerjaan					
2	Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki menjadikan pegawai selalu teliti dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.					
3	Dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki menjadikan pegawai terampil membuat rencana pekerjaan sehingga pekerjaan tercapai secara efektif dan efisien.					
4	Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai menjadikan pegawai mampu memodifikasi pekerjaan yang diminta atasan tanpa keluar dari ketentuan yang berlaku.					
5	Keterampilan yang dimiliki pegawai mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan.					
6	Pengetahuan yang dimiliki pegawai mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan sehingga target pekerjaan selalu terpenuhi					
7	Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki memacu pegawai untuk bekerjasama dalam organisasi sehingga meningkatkan produktifitas dan profitabilitas organisasi.					
8	Pengetahuan dan keterampilan					

	yang dimiliki pegawai menjadikan individu pegawai cepat tanggap dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relatif baru					
9	Membangun hubungan baik sesama rekan kerja					
10	Berani menerima resiko atas apa yang dikerjakan dalam tugas					
11	Berupaya menyelesaikan apa yang sudah menjadi tugas.					
12	Memberikan ide kreatif untuk kemajuan lembaga tempat bertugas					



Lampiran II

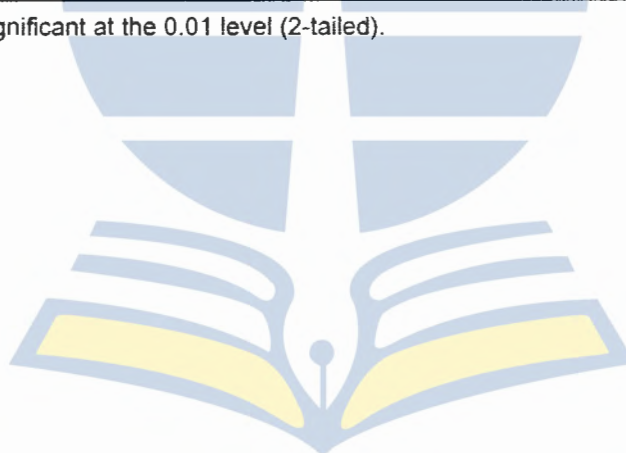
Hasil Uji Validitas

Correlations

		x11	x12	x13	x14	x15	x1
x11	Pearson Correlation	1.000	.733**	.333	.081	.049	.652**
	Sig. (2-tailed)		.000	.062	.660	.792	.000
	N	32	32	32	32	32	32
x12	Pearson Correlation	.733**	1.000	.600**	.081	.178	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.660	.330	.000
	N	32	32	32	32	32	32
x13	Pearson Correlation	.333	.600**	1.000	.081	.049	.612**
	Sig. (2-tailed)	.062	.000		.660	.792	.000
	N	32	32	32	32	32	32
x14	Pearson Correlation	.081	.081	.081	1.000	.882**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.660	.660	.660		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
x15	Pearson Correlation	.049	.178	.049	.882**	1.000	.656**
	Sig. (2-tailed)	.792	.330	.792	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
x1	Pearson Correlation	.652**	.770**	.612**	.646**	.656**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

Correlations



Correlations

		x21	x22	x23	x24	x25	x2
x21	Pearson Correlation	1.000	.408*	.403*	.170	.363*	.634**
	Sig. (2-tailed)		.020	.022	.351	.041	.000
	N	32	32	32	32	32	32
x22	Pearson Correlation	.408*	1.000	.127	.778**	.328	.828**
	Sig. (2-tailed)	.020		.487	.000	.067	.000
	N	32	32	32	32	32	32
x23	Pearson Correlation	.403*	.127	1.000	.209	.267	.525**
	Sig. (2-tailed)	.022	.487		.251	.140	.002
	N	32	32	32	32	32	32
x24	Pearson Correlation	.170	.778**	.209	1.000	.371*	.790**
	Sig. (2-tailed)	.351	.000	.251		.037	.000
	N	32	32	32	32	32	32
x25	Pearson Correlation	.363*	.328	.267	.371*	1.000	.644**
	Sig. (2-tailed)	.041	.067	.140	.037		.000
	N	32	32	32	32	32	32
x2	Pearson Correlation	.634**	.828**	.525**	.790**	.644**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

Correlations

Correlations

		x31	x32	x33	x34	x3
x31	Pearson Correlation	1.000	.662**	.302	.177	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.093	.333	.000
	N	32	32	32	32	32
x32	Pearson Correlation	.662**	1.000	.229	.352*	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000		.207	.049	.000
	N	32	32	32	32	32
x33	Pearson Correlation	.302	.229	1.000	.125	.530**
	Sig. (2-tailed)	.093	.207		.497	.002
	N	32	32	32	32	32
x34	Pearson Correlation	.177	.352*	.125	1.000	.675**
	Sig. (2-tailed)	.333	.049	.497		.000
	N	32	32	32	32	32
x3	Pearson Correlation	.736**	.814**	.530**	.675**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	
	N	32	32	32	32	32

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

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

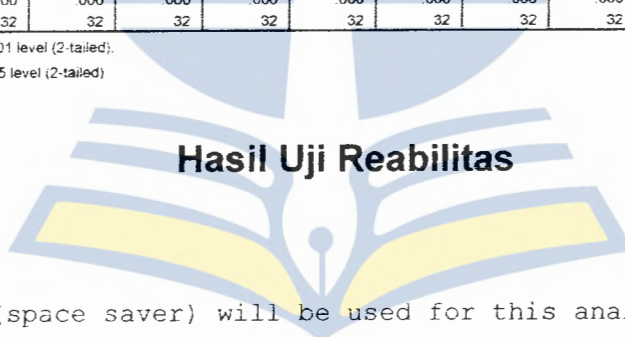
Correlations

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y
y1	Pearson Correlation	1.000	.762**	.864**	.666**	.152	.152	.335	.444*	.173	.508**	.332*	.473**	.708**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.407	.407	.061	.011	.343	.003	.031	.006	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y2	Pearson Correlation	.762**	1.000	.798**	.615**	.226	.226	.426*	.300	.218	.585**	.441*	.551**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.213	.213	.015	.095	.230	.000	.011	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y3	Pearson Correlation	.864**	.798**	1.000	.770**	.136	.136	.414*	.314	.094	.378*	.279	.473**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.457	.457	.018	.080	.607	.033	.122	.006	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y4	Pearson Correlation	.666**	.615**	.770**	1.000	.228	.228	.465**	.287	.260	.368*	.248	.498**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.210	.210	.007	.111	.150	.028	.171	.004	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y5	Pearson Correlation	.152	.226	.136	.228	1.000	.900**	.498**	.506**	.444*	.157	.152	.125	.584**
	Sig. (2-tailed)	.407	.213	.457	.210		.000	.004	.003	.011	.368	.407	.497	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y6	Pearson Correlation	.152	.226	.136	.228	.900**	1.000	.800**	.591**	.309	.258	.276	.239	.638**
	Sig. (2-tailed)	.407	.213	.457	.210	.000		.000	.000	.085	.164	.126	.188	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y7	Pearson Correlation	.335	.426*	.414*	.465**	.498**	.800**	1.000	.679**	.253	.376*	.335	.494**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.061	.015	.018	.007	.004	.000		.000	.163	.034	.061	.004	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y8	Pearson Correlation	.444*	.300	.314	.287	.506**	.591**	.679**	1.000	.261	.388*	.339	.394*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.011	.095	.080	.111	.003	.000	.000		.149	.028	.058	.028	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y9	Pearson Correlation	.173	.218	.094	.260	.444*	.309	.253	.261	1.000	.400*	.510**	.486**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.343	.230	.607	.150	.011	.085	.163	.149		.023	.003	.005	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y10	Pearson Correlation	.508**	.585**	.378*	.368*	.157	.258	.376*	.388*	.400*	1.000	.759**	.723**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.033	.028	.389	.154	.034	.028	.023		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y11	Pearson Correlation	.382*	.441*	.279	.248	.152	.276	.335	.339	.510**	.759**	1.000	.756**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.031	.011	.122	.171	.407	.126	.061	.058	.003	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y12	Pearson Correlation	.473**	.551**	.473**	.498**	.125	.239	.494**	.394*	.486**	.723**	.756**	1.000	.748**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.006	.004	.497	.188	.004	.026	.005	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
y	Pearson Correlation	.708**	.733**	.674**	.679**	.584**	.638**	.745**	.710**	.528**	.717**	.657**	.748**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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



Hasil Uji Reabilitas

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (SPLIT)

Reliability Coefficients

N of Cases = 32.0

N of Items = 5

Correlation between forms = .8060

Equal-length Spearman-Brown = .1916

Guttman Split-half =	.1871	Unequal-length Spearman-Brown =
.1951		
3 Items in part 1		2 Items in part 2
Alpha for part 1 =	.7895	Alpha for part 2 =
.9375		

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (SPLIT)

Reliability Coefficients

N of Cases =	32.0	N of Items =	5
Correlation between forms =	.8369	Equal-length Spearman-Brown =	.7782
Guttman Split-half =	.7581	Unequal-length Spearman-Brown =	
.7839			
3 Items in part 1		2 Items in part 2	
Alpha for part 1 =	.5360	Alpha for part 2 =	
.5318			

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (SPLIT)

Reliability Coefficients

N of Cases =	32.0	N of Items =	4
Correlation between forms =	.8850	Equal-length Spearman-Brown =	.5560
Guttman Split-half =	.5532	Unequal-length Spearman-Brown =	
.5560			
2 Items in part 1		2 Items in part 2	

Alpha for part 1 = .7895 Alpha for part 2 =
.2042

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (SPLIT)

Reliability Coefficients

N of Cases = 32.0

N of Items = 12

Correlation between forms = .8726 Equal-length Spearman-Brown = .8043

Guttman Split-half = .8030 Unequal-length Spearman-Brown =
.8043

6 Items in part 1

6 Items in part 2

Alpha for part 1 = .8236 Alpha for part 2 =
.8371

Hasil Uji Normalitas Data

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		x1	x2	x3	y
N		32	32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22.8750	22.2500	17.5000	55.1250
	Std. Deviation	1.6607	2.0000	1.7413	4.2025
Most Extreme Differences	Absolute	.186	.172	.212	.204
	Positive	.158	.172	.212	.123
	Negative	-.186	-.134	-.180	-.204
Kolmogorov-Smirnov Z		1.054	.970	1.198	1.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.217	.303	.113	.141

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Multikolonieritas

Correlations

		x1	x2	x3	y
x1	Pearson Correlation	1.000	.466**	.390*	.686**
	Sig. (2-tailed)		.007	.027	.000
	N	32	32	32	32
x2	Pearson Correlation	.466**	1.000	.491**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.007		.004	.000
	N	32	32	32	32
x3	Pearson Correlation	.390*	.491**	1.000	.586**
	Sig. (2-tailed)	.027	.004		.000
	N	32	32	32	32
y	Pearson Correlation	.686**	.599**	.586**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32

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

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

Hasil Uji Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x1, x2		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.591	2.6892

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Hasil Uji F dan Uji t

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345.009	3	115.003	15.902	.000 ^a
	Residual	202.491	28	7.232		
	Total	547.500	31			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.958	7.323		.677	.504
	x1	1.167	.336	.461	3.470	.002
	x2	.510	.295	.243	1.730	.095
	x3	.693	.326	.287	2.127	.042

a. Dependent Variable: y

Uji Korelasi

Correlations

		x1	x2	x3	y
x1	Pearson Correlation	1.000	.466**	.390*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.	.007	.027	.000
	N	32	32	32	32
x2	Pearson Correlation	.466**	1.000	.491**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.007	.	.004	.000
	N	32	32	32	32
x3	Pearson Correlation	.390*	.491**	1.000	.586**
	Sig. (2-tailed)	.027	.004	.	.000
	N	32	32	32	32
y	Pearson Correlation	.686**	.599**	.586**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	32	32	32	32

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

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

Hasil Uji Heteroskedastitas

Scatterplot

Dependent Variable: Y

