

**PERAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK) DI
SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI

Oleh

ANDI SUGIANA SARTIFAR

105720509814



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

**PERAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK) DI SULAWESI
SELATAN**

SKRIPSI

**ANDI SUGIANA SARTIFAR
105720509814**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi dan Bisnis Pada Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Peran Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Otoritas
Jasa Keuangan (OJK) di Sulawesi Selatan.
Nama Mahasiswa : Andi Sugiana Sartifar
No. Stambuk/NIM : 105720509814
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim
Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Sabtu, 29 Agustus 2018 pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Drs. H. Sultan Sarda, MM
NIDN: 0015075903

Pembimbing II,

Muh. Nur Rasyid, SE.,MM
NBM : 1085576

Mengetahui,



Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 993078

Ketua Program Studi Manajemen,

Muh. Nur Rasyid, SE.,MM
NBM : 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah disahkan oleh panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0014/2018 Tahun 1439 H/2018 M yang dipertahankan di depan Tim Penguji pada hari Rabu, 29 Agustus 2018 M/17 Dzulhijjah 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

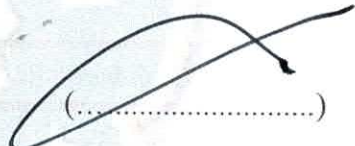
Makassar, 29 Agustus 2018

Panitia Ujian :

Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M.
(Rektor Unismuh Makassar)


.....

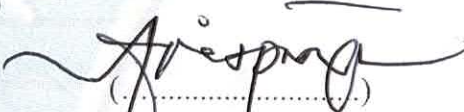
Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)


.....

Sekretaris : Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M.
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)


.....

Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M.


.....


2. Dr. Edi Jusriadi, SE., M.M.


.....

3. Nasrullah, SE., M.M.


.....

4. Nurinayah, S.T., M.M.


.....



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 860 837 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andi Sugiana Sartifar
Stambuk : 105720509814
Program Studi : S1 Manajemen
Dengan Judul : "Peran Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Sulawesi Selatan.

Dengan ini menyatakan bahwa :
Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri,
bukan hasil jiplakan dan dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

METERAI TEMPEL
TGL. 20 29 Agustus 2018
C46FDAFF221803840
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Andi Sugiana Sartifar

Diketahui Oleh :

ketua Program Studi Manajemen

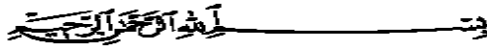


Ismail Rasufong, SE., MM

NBM: 903078

Muh. Nur Rasyid, SE, MM.
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Peran Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Di Sulawesi Selatan”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak (Alm) Drs. Muhammad Jafar Haruna, M.Si., dan Ibu Dra. Andi Sarwati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Saudara-saudaraku tercinta Andi Aswin Manggabarani, STP, Andi Arief Paturungi, Andi Alfian Jatibone, Andi Muh. Amar Ma’ruf, Andi Elma Adhelia S, Andi Dian Mawardhani, Andi Dewi Rifdah dan seluruh keluarga besar Andi Tjatjo Petta Tujuh yang senantiasa mendukung dan memberi semangat hingga akhir studi ini. Dan teman-teman ku yang tersayang Nabila, Muh.Oktoufik, Ida Rachmaniar, Femmy, Yuli, Dwi Yuni Wulandari, Hikmawati, Andi Nurhikmah, Innu, Alvioni, Saiful, Wandu, Nurul Hadi, Arsal, Andi Arya, Indri Rusdianti, Rusniati Andy Gunawan, Irma Yuliana, Wahyuni, Andriani, Agus, keluarga exada dan manajemen 11-14 yang tidak sempat penulis sebutkan atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga

apa yang telah mereka berikan kepada penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak M. Hidayat, SE., MM., selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Drs. H. Sultan Sarda., MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
6. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
7. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongannya dalam aktivitas studi penulis.
10. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena ini, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar Agustus 2018

Andi Sugiana Sartifar

ABSTRAK

ANDI SUGIANA SARTIFAR, Tahun 2018, Peran Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Di Sulawesi Selatan, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Sultan Sarda, dan Pembimbing II Muh Nur Rasyid.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pengawasan terhadap kinerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Sulawesi Selatan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuesioner kepada 40 responden pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, berdasarkan uji statistik t, nilai t hitung $5,078 > t$ tabel $1,684$ dan nilai signifikan $< 0,05$. Sehingga disimpulkan peran pengawasan Otoritas Jasa Keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Peran Pengawasan Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

ANDI SUGIANA SARTIFAR 2018 Year, *The Role Of Supervision Of The Performance Of The Employees Of The (OJK) Financial Services Authority Is South Sulawesi, The Thesis Of Study Program Of The Faculty Of Economics And Business Management Of Muhammadiyah University Of Makassar. Guided By Supervisor I Sultan Sarda And Supervisor Muh. Nur Rasyid.*

This study aims to determine the determinerhe role of supervision of the performance of the (OJK) financial services authority in south Sulawesi.

This type of research used in this study is quantitative methods. Data collection was carried out by dividing questionaires to 40 respondets of financial services authority employees. This study uses a simple linear linear regresion analysis method.

The results of this study indicate that, based on statiscal test t, the value of aritmetic $5,078 > t$ tabel $1,684$ and significant value $< 0,05$. So it can be conluded that role of supervision has a positive effect on employee performance.

Keywords : The Role Of Supervision And Employee Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan Teori	5
1. Pengertian Pengawasan	5
2. Pengertian Kinerja pegawai	9
B. Tinjauan Empiris	17
C. Kerangka Konsep	19
D. Hipotesis.....	20

BAB III METODOLIGI PENELITIAN	21
A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi Penelitian	21
C. Defenisi Oprasional Variabel	21
D. Populasi dan Sampel	22
E. Metode Analisis Data	23

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	22
4.1	Responden Berdasarkan Usia	30
4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
4.3	Hasil Uji Validitas Peran Pengawasan	40
4.4	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	40
4.5	Hasil Uji Reliabelitas Peran Pengawasan.....	43
4.6	Hasil Uji Reliabelitas Kinerja Pegawai.....	43
4.7	Hasil Analisis Deskriptif Peran Pengawasan.....	45
4.8	Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai.....	46
4.9	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	46
4.10	Hasil Koefisien Determinasi	47

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pikir.....	22
4.1	Logo OJK	38

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	56
2.	Hasil Uji SPSS	58
3.	Tabulasi Data Kuesioner	66
4.	titik presentasi distribusi	69
5.	nilai-nilai r product moment	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin cepat dan dinamis perkembangan yang terjadi dalam dunia bisnis mengharuskan setiap manajemen perusahaan membuat perencanaan dan mengalokasikan sumber daya manusia yang terbatas agar perusahaan bertahan dan berkembang. Manajemen mempunyai peranan yang penting dalam mengelola dan menjaga kestabilan operasional perusahaan melalui tugas dan fungsinya yaitu membuat perencanaan, pengawasan, pengendalian aktivitas, pengelolaan biaya serta tujuan yang ditetapkan.

Pengawasan dan pengendalian aktivitas dilakukan oleh manajemen, salah satu dari lima fungsi dasar manajemen adalah pengawasan yang berfungsi membantu memastikan apakah aktifitas yang dilakukan karyawan sesuai dengan hasil yang diinginkan. Selain itu, fungsi ini juga dapat digunakan untuk memfasilitasi bagaimana melakukan perbaikan terhadap operasional perusahaan. Adalah tanggung jawab pimpinan, manager dan supervisor yang bertugas pada bidangnya masing-masing sehingga proses pengawasan dapat lebih efektif dan lebih efisien.

Mulanya dan bahkan sementara pihak saat ini menganggap bahwa fungsi pengawasan itu tidak perlu, dilupakan, dan disalah artikan. Namun, dalam organisasi modern dan dalam perusahaan berstandar kompleks semakin disadari pentingnya fungsi pengawasan itu yang sebenarnya bermaksud baik yaitu sebagai fungsi manajemen untuk menjamin bahwa apa yang ditetapkan sebagai tujuan organisasi dapat dicapai dengan semestinya.

Karena semakin berkembangnya dimensi yang berkaitan dengan pengawasan ini menyebabkan fungsi pengawasan juga berkembang dari segi teori maupun penerapannya. Teknik pengawasan semakin diperjelas dan disederhanakan. Apabila sistem pengawasan berjalan baik maka akan diperoleh keuntungan maupun kelebihan dari proses pengawasan yaitu sebagai berikut: tujuan akan diwujudkan lebih cepat, murah dan lebih mudah dicapai. Menciptakan suasana keterbukaan, kejujuran dan transparan, Menimbulkan saling percaya dan menghilangkan rasa curiga dalam organisasi, Menumbuhkan rasa aman dihati setiap orang dalam organisasi sehingga mendorong kondisi jiwa yang sehat, Memupuk perasaan memiliki atas perusahaan atau organisasi, Meningkatkan rasa tanggung jawab personil, Meningkatkan rasa percaya diri dan meningkatkan produktivitas yang akhirnya mempercepat pencapaian tujuan.

Tujuan pengawasan yakni agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan kerja. berdasarkan penemuan-penemuan hasil pengawasan tersebut dapat di ambil tindakan untuk memperbaikinya baik pada waktu saat itu juga ataupun waktu yang akan datang.

Kinerja Keuangan merupakan suatu gambaran tentang kondisi keuangan suatu perusahaan yang dianalisis dengan alat-alat analisis keuangan, sehingga dapat diketahui baik buruknya keadaan keuangan suatu perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode tertentu.

Untuk itu otoritas jasa keuangan (OJK) sudah membuat prosedur-prosedur kerja dan standar kerja para pegawai pada setiap divisi. Di sinilah salah satu fungsi manajemen yaitu melakukan pengawasan kepada setiap pegawai apakah sudah sesuai prosedur yang ada untuk menjaga kinerja dari setiap pegawai yang akan berdampak bagi pencapaian tujuan.

Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau kantor. Oleh karena itu fungsi tugas dari manajemen melakukan pengawasan terhadap kinerja para pegawai sangat dibutuhkan untuk menjaga kinerja para pegawai khususnya di kantor (OJK)..

Dengan adanya Lembaga Otoritas Jasa keuangan yang terkait dengan kinerja pegawai membuat penulis ingin melakukan penelitian mengenai judul ***“Peran Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Di Sulawesi Selatan”***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang di atas, peneliti merumuskan masalah yaitu:

Bagaimana Peran Pengawasan Terhadap Kinerja pegawai Lembaga Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Di Sulawesi Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yaitu:

Untuk Mengetahui Peran Pengawasan Terhadap Kinerja pegawai Lembaga Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Di Sulawesi Selatan ?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi teoritis pada pengembangan teori pengawasan pada manajemen keuangan. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian di bidang yang sama.

Manfaat Praktis

Bagi Instansi, untuk memberikan saran dan masukan mengenai bagaimana sistem pengawasan tersebut dan kinerja keuangan bagi lembaga-lembaga bank dan non bank sehingga dapat meningkatkan kinerja keuangan pada lembaga-lembaga bank dan non bank di kota Makassar.

Bagi Peneliti, dapat menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengawasan

Kasmir, (2015:319) Mengatakan Pengawasan adalah aktivitas yang dilakukan untuk mengawasi dan mengendalikan seluruh kegiatan perusahaan, baik penyusunan anggaran, proses kegiatan perusahaan, catatan dan laporan terhadap hasil kegiatannya. Pengawasan dapat dilakukan secara rutin tidak boleh terputus. Artinya harus dilakukan secara melekat atau terus-menerus.

Menurut Rubijanto Siswosoemarto (2012:208) pengawasan adalah bentuk pengaruh yang digunakan untuk membujuk/ memengaruhi anggota jaringan agar bersedia menerima pengarahan secara disiplin.

Pengawasan adalah aktivitas yang dilakukan untuk menetapkan ukuran kinerja dan mengambil tindakan untuk mencapai tujuan dari perusahaan sesuai kinerja yang ditetapkan.

2. Proses pengawasan

Menurut Drs. Indriyo Gitosudarmo (1983) adapun proses pengawasan itu meliputi tiga tahapan proses yaitu:

a. Proses Penentuan Standard.

Proses ini meliputi penentuan ukuran-ukuran yang dipergunakan sebagai dasar penentuan tingkat pencapaian tujuan yang telah ditentukan di dalam perencanaan. Penentuan standard ini merupakan penentuan kriteria-kriteria atas pencapaian tujuan yang telah

ditentukan dalam suatu rencana kerja. Dalam hal ini kita harus menentukan ukuran-ukuran keberhasilan suatu pekerjaan tertentu, misalnya keberhasilan seorang mahasiswa ditentukan dari Index Prestasi yang dicapai. Untuk menentukan standard ukuran tersebut perlu diperhatikan beberapa hal sebagai berikut :

1) Karakteristik hasil kerja yang baik (di inginkan)

Dalam hal penentuan standard terhadap keberhasilan dari suatu tugas pekerjaan atau hasil tertentu mungkin tidak saja hanya ditentukan oleh satu ukuran standard saja akan tetapi dapat juga keberhasilan suatu tugas itu ditentukan oleh beberapa ukuran standard Tingkat pencapaian ukuran yang di inginkan (penentuan batas toleransi yang diperkenankan).

2) Suatu pencapaian hasil yang dicapai oleh suatu tugas kadang-kadang tidaklah dapat sesuai persis dengan angka-angka yang telah ditentukan pada langkah pertama tadi. Kemelesetan tersebut haruslah tidak boleh terlalu besar dari ketentuan standard oleh karena itu maka haruslah ditentukan batas-batas toleransi dari penyimpangan yang telah ditentukan tersebut

3) perbandingan hasil dari suatu tugas (seseorang petugas) dengan hasil dari rata-rata teman yang lain. Hal ini sangat perlu dilakukan guna mengukur tingkat keketatan dari standard yang telah ditentukan pada langkah pertama. Ukuran tersebut tidaklah selalu merupakan ukuran yang benar-benar baik sebab tidak jarang terjadi justru ukuran standardnya yang terlampau tinggi sehingga seseorang pekerja sering tidak dapat mencapainya.

Hal ini akan terbukti bila ternyata rata-rata pencapaian hasil dari para karyawan tersebut sangat sering berada pada tingkat dibawah dari standard yang ditentukan tersebut. Dan sebaliknya standard yang terlalu rendah yaitu kalau ternyata sering terjadi pencapaian yang melebihi standard atau target yang ditentukan.

b. Proses Evaluasi atau Proses Penilaian.

Dalam tahap ini kita haruslah melakukan pengukuran terhadap realita yang telah terjadi sebagai hasil kerja dari tugas yang telah dilakukan. Setelah diukur tingginya hasil itu maka kemudian hasil pengukuran itu kita perbandingkan dengan ukuran-ukuran standar yang telah kita tentukan pada tahap pertama. Kedua langkah tersebut yaitu pengukuran dan penilaian inilah yang merupakan proses evaluasi, atau sering juga disebut proses verifikasi. Maka akan di temukan adanya tingkat pencapaian tujuan serta terjadinya penyimpangan-penyimpangan terhadap tujuan yang telah ditentukan.

c. Proses Perbaikan.

Dalam tahap ini kita mencoba mencari jalan keluar untuk mengambil langkah-langkah tindakan korelasi terhadap terjadinya penyimpangan-penyimpangan pada tahap kedua. Setelah ketiga tahap proses pengawasan tersebut dilaksanakan maka kita perlu menyajikan hasil dari proses pengawasan itu dalam bentuk suatu laporan hasil pengawasan. Laporan ini merupakan dokumen tentang hasil yang telah dicapai serta penyimpangan yang pernah dialaminya dan kemudian dokumen ini akan menjadi informasi umpan-balik bagi penyusunan rencana kerja selanjutnya.

3. Objek Pengendalian Atau Pengawasan

Menurut (Rudianto, 2013:189) ditinjau dari objeknya, maka pengendalian atau pengawasan dapat dilakukan terhadap :

a. Produksi

Ini untuk mengetahui bagaimanakah kualitas dan kuantitas dari produksi. Maksudnya : walaupun kita mengutamakan kuantitas, jangan sampai meninggalkan kualitas. Sering terjadi karena orang mengejar kuantitas, maka kualitas menjadi menurun dan sebaliknya.

b. Uang

Ini dilakukan mengenai ongkos-ongkos yang mudah berubah.

c. Waktu

Dalam hal ini titik-berat ditinjau dari sudut penggunaan waktu. Seandainya menurut rencana dikerjakan dua jam, apakah waktu itu tepat atau bahkan dapat diselesaikan sebelum waktu yang direncanakan. Sehingga dengan demikian pekerjaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

d. Orang

Ini merupakan pengendalian atau pengawasan yang paling sulit. Makin lihay orang yang diawasi, makin banyak masalah yang dihadapi. Pengawasan atau pengendalian mengenai orang dapat dilakukan secara langsung atau tak langsung. Pengawasan langsung misalnya dijalankan oleh seorang kepala bagian terhadap orang-orang yang langsung dibawahinya. Pengawasan tak langsung

misalnya, kalau pengawasan dilakukan oleh seorang kepala bagian dengan melalui kepala sub-bagian. Pengawasan mengenai orang ini dimaksudkan untuk mengetahui kegiatan orang itu, apakah sejalan dengan garis yang ditetapkan atau masih perlu petunjuk-petunjuk yang lebih terperinci sehingga pelaksanaan kegiatan lebih baik dan lancar.

4. Macam-Macam Pengawasan

Menurut Irham (2015:239) ada beberapa macam pengawasan yaitu

a. Pengawasan atau pengendalian intern.

Biasanya pengawasan ini dilakukan oleh kepala bagian atau kepala sub-bagian terhadap kolega-kolega yang ada dibawah pimpinannya. Atau pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan yang ada pada organisasi instansi yang bersangkutan itu sendiri.

b. Pengawasan atau pengendalian extern.

Yaitu pengawasan yang dilakukan oleh pihak luar dari bagian atau instansi yang bersangkutan itu sendiri misalnya, kepala urusan pegawai melakukan pengawasan terhadap seorang pegawai dari salah satu seksi.

c. Pengawasan atau pengendalian formal

d. Pengawasan ini dilakukan oleh instansi atau pejabat yang berwenang dan dapat dilakukan secara intern maupun extern. Misalnya, Badan Pemeriksa Keuangan yang berwenang mengadakan pengawasan terhadap setiap lembaga negara atau lembaga pemerintahan yang menyangkut pertanggung jawaban keuangan dan harta milik

kekayaan negara. Dibiidang swasta pengawasan dilakukan oleh dewan komisaris.

- e. Pengawasan atau pengendalian informal.
- f. Pengawasan ini dilakukan oleh masyarakat baik langsung maupun tak langsung. Misalnya, melalui surat kabar, majalah-majalah. Pengawasan melalui atau oleh masyarakat ini biasa disebut “kendali sosial” *social control*. Ditinjau dari segi perjangkaan pengawasan dapat dilakukan dengan dua jalan, yaitu :

- 1) Secara preventif, dalam hal ini pengawasan dilakukan sebelum terjadi sesuatu tindakan, atau sebelum pekerjaan dilaksanakan, dengan maksud agar apabila pekerjaan itu nanti dilaksanakan tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.
- 2) Secara represif, dalam hal ini pengawasan dilakukan setelah terjadi sesuatu tindakan, dengan maksud apabila terjadi kesalahan atau kegagalan dapat diketahui secara dini dan secara dini pula dapat diadakan tindakan-tindakan perbaikan. Demikian pula jika timbul masalah-masalah dalam pelaksanaan pekerjaan dapat diambil pemecahan secara cepat dan tepat, serta guna mencegah terulang kembalinya kesalahan-kesalahan yang sama di kemudian hari.

5. Jenis-Jenis Pengawasan

Menurut Indriyo Gitosudarmo (2008) didalam praktek kita sering melihat beberapa macam tipe pengawasan. Pada dasarnya pengawasan yang dapat dilakukan dapat digolongkan menjadi tiga macam jenis yaitu

- a. Pengawasan yang bersifat preventif

Pengawasan yang bersifat preventif adalah suatu jenis pengawasan yang memiliki sifat mencegah adanya kemungkinan akan terjadi penyimpangan dari kegiatan yang dilaksanakan terhadap pedoman atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan preventif sering juga disebut pengawasan kemudi "*Steering Control*". Hal ini berarti kita mencegah agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang kita lakukan. Untuk melakukan pengawasan preventif tersebut maka kita haruslah mengetahui kemungkinan-kemungkinan penyimpangan yang sering atau mungkin terjadi terhadap kegiatan yang kita lakukan.

b. Pengawasan yang bersifat pantangan

Merupakan pengawasan yang berusaha untuk mengadakan pedoman-pedoman kerja yang berupa ketentuan-ketentuan tentang hal-hal yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan. Hal ini berarti harus diadakan peraturan-peraturan atau aturan-aturan permintaan di dalam melaksanakan tugas-tugas bersama tersebut. Pengawasan jenis ini sering juga disebut "*Yes No Control*".

c. Pengawasan yang bersifat remedial

Pengawasan ini merupakan pengawasan pengobatan terhadap terjadinya hal-hal yang menyimpang dari yang direncanakan. Oleh karena itu hal ini perlu dilakukan adanya monitoring secara terus menerus atas hasil-hasil dari kegiatan yang dilakukan dan kemudian mengetahui penyimpangan-penyimpangannya, kemudian diambil tindakan untuk pengobatannya. Jenis pengawasan remedial ini sering juga disebut "*Post Action Control*".

6. Mekanisme Pengawasan

Ada dua mekanisme dalam pengawasan Menurut (Hery 2016:25) ialah :

a. Laporan (*Report*).

Pengertian Laporan :

Laporan merupakan salah satu bentuk alat komunikasi, di segi lain dapat dipandang sebagai salah satu bahan informasi yang sangat penting bagi pimpinan.

b. Macam atau jenis laporan :

- 1) Progress : ialah laporan kemajuan dan meliputi keseluruhan perkembangan dan kemajuan-kemajuan serta segala hal organisasi.
- 2) Material atau fisik : ialah laporan yang menyangkut salah satu bidang tertentu seperti laporan keuangan equipment dan sebagainya.

c. Bentuk laporan.

- 1) Tertulis : bentuk ini lebih menjamin kemantapan dan lebih penting karena secara nyata bisa dikaji lebih lanjut kebenarannya juga memberikan keleluasaan waktu mempelajarinya guna mendapatkan gambaran yang lebih jelas, sebab laporan tertulis biasanya mengutarakan segala sesuatu secara lengkap dan yang sangat penting adalah dapat dipergunakan sebagai bahan bukti.
- 2) Lisan : bentuk ini diperuntukkan pada saat yang mendesak dan di mana pimpinan menginginkan laporan secara cepat tentang

sesuatu hal, lebih-lebih lagi bila menyangkut segi-segi lebih banyak kerahasiaan dan tidak mungkin dilakukan secara tertulis.

d. Sifat laporan.

- 1) Insidental : laporan yang dibuat sewaktu-waktu.
- 2) Berkala : laporan yang dibuat berdasarkan waktu yang telah ditentukan seperti laporan harian, mingguan, bulanan, tahunan dan sebagainya.

e. Tahap pembuatan laporan.

- 1) Penemuan data dan fakta yang diperlukan untuk pembuatan laporan secara benar dan *up to date* harus dicari dan ditemukan antara lain dengan jalan mempelajari dokumen-dokumen. Terlebih dahulu harus ditentukan objek serta ruang lingkungannya secara pasti dan jelas, menetapkan metode yang akan dipergunakan dalam usaha mendapatkan data sebanyak-banyaknya.
- 2) Pembuatan laporan pada dasarnya sistematis pembuatannya

7. Tujuan Pengawasan

Menurut Muchtar (2016:29) menyimpulkan beberapa tujuan dari pengawasan yaitu :

- a. Untuk mengetahui apakah sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah digariskan.
- b. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu dilaksanakan sesuai dengan instruksi serta asas-asas yang telah ditetapkan.
- c. Untuk mengetahui kesulitan, kelemahan serta kekurangan yang mungkin timbul dalam pelaksanaan pekerjaan.

- d. Untuk mengetahui segala sesuatu apakah berjalan secara efisien.
- e. Untuk mencari jalan keluar, bila ternyata dijumpai kesulitan-kesulitan, kelemahan-kelemahan atau kegagalan-kegagalan kearah perbaikan.

2. Kinerja Pegawai

a. Pengetian kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2012:87), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono (2012:98), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Simanjuntak (2010:122) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

b. Kriteria kinerja

Menurut Hasibuan (2010:96) bahwa kriteria kinerja karyawan dapat dilihat dari sifat, perilaku dan hasil kerja, kriteria tersebut adalah :

- 1) Loyalitas kerja adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan kepatuhan pegawai terhadap atasan.
- 2) Kehandalan kerja adalah keyakinan terhadap pegawai untuk mempunyai hasil kerja yang baik
- 3) Kemampuan kerja, adalah keyakinan terhadap pegawai untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.
- 4) Keterampilan kerja adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.
- 5) Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai mempunyai mutu yang sesuai dengan yang diharapkan organisasi.
- 6) Kuantitas hasil kerja adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan.

c. Factor yang mempengaruhi kinerja

Indrafachrudi (2012: 52) membagi faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi.

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa ada beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja. Terlebih dahulu dijelaskan faktor lingkungan fisik. Lingkungan fisik disini berarti lingkungan kerja.

Faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah imbalan atau gaji yang terkait dengan kesejahteraan karyawan dapat mempengaruhi kinerja. Anoraga (2010:19) menyatakan bahwa “faktor selanjutnya adalah kompensasi, gaji, atau imbalan”. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja.

Selanjutnya Silalahi (2009) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja adalah:

- 1) Imbalan finansial yang memadai
- 2) Kondisi fisik yang baik
- 3) Keamanan
- 4) Hubungan antar pribadi
- 5) Pengakuan atas status dan kehormatannya
- 6) Kepuasan kerja

B. Tinjauan Empiris

Peneliti-peneliti yang menyangkut tentang pengawsan dan kinerja keuangan sudah banyak di lakukan baik di kalangan akademis, maupun di kalangan praktisi ekonomi. Penelitian terdahulu memaparkan berbagai

penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya mengenai topik bahasan yang sama yang akan diteliti oleh penelitian ini.

Penelitian terdahulu ini berguna sebagai dasar peneliti dalam melakukan penelitian terkait topik yang serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Alfredo Mahendra Dj, Luh Gede Sri Artini, A.A Gede Suarjaya (2012) yang meneliti Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Darsol (2013) yang meneliti tentang Fungsi Pengawasan Lembaga Otoritas Jasa Keuangan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persiapan yang tidak matang, kendala-kendala birokrasi dan koordinasi yang dapat menghambat pengalihan kewenangan, tantangan akan menghadapi diantaranya limitasi waktu, dimana waktu peralihan yang relatif singkat.

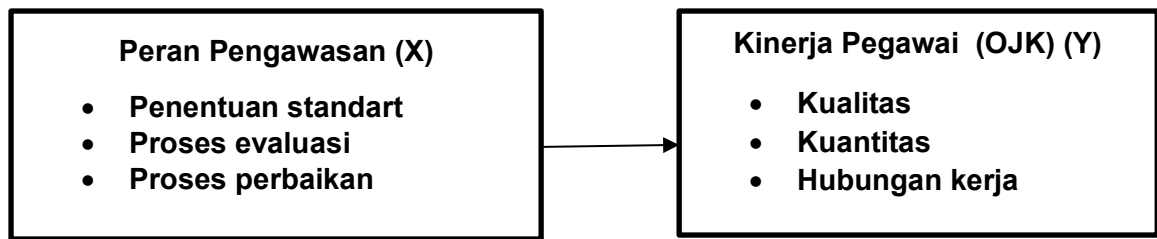
Penelitian Nanik Linawati (2013) yang meneliti Pengaruh Kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja di Bank Bri Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja pegawai perusahaan terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan.

Rebakka Dosma Sinaga, Bismar Nasution dan Mahmud Siregar (2013) yang meneliti tentang pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Honda kota kota palu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dalam tugas dan lingkungan berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan.

Ni Putu La Victoria (2015) meneliti tentang peran pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Bank BNI Cabang Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif pada kinerja pegawai sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan.

C. Kerangka Konsep

Penelitian ini menggunakan pengawasan Lembaga Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sebagai variabel independen. Pengawasan Lembaga Otoritas Jasa Keuangan (OJK) merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengawasi kinerja keuangan di sebuah perusahaan. Indikator pengawasan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) terhadap Lembaga keuangan yaitu *internal control* dan *external control*. *Internal control* adalah pengendalian yang dilakukan oleh seorang atasan kepada bawahannya. Cakupan dari pengendalian ini meliputi hal-hal yang cukup luas baik pelaksanaan tugas, prosedur kerja, kedisiplinan karyawan dan lain-lain. *External Control* adalah pengendalian yang dilakukan oleh pihak luar. Pengendalian ekstern ini dapat dilakukan secara formal atau informal, misalnya pemeriksaan pembukuan oleh kantor akuntan dan penilaian yang dilakukan oleh masyarakat. Penelitian ini menggunakan Kinerja keuangan sebagai variabel dependen, Kinerja keuangan merupakan laporan keuangan yang dapat di perusahaan. Laporan keuangan dapat di lihat dari beberapa rasio-rasio. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu



Gambar Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis.

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan pada pendahuluan, maka hipotesis sementara yang diajukan dalam penelitian ini:

Peran pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai otoritas jasa keuangan (OJK) di Sulawesi Selatan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian yang terstruktur dan mengkualifikasikan data untuk dapat generalisasikan. Pendekatan ini dilakukan dengan menggunakan pengujian hipotesis, pengukuran data dan pembuatan kesimpulan. Pendekatan kuantitatif menjelaskan bahwa suatu fenomena dapat dianalisis kemudian ditemukan hubungan korelasi ataupun sebab-akibat diantara variabel-variabel yang terlibat didalamnya. Metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh pengawasan terhadap kinerja industri jasa keuangan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian di laksanakan pada Lembaga Otoritas Jasa Keuangan di Jalan Jend. Sultan Hasanuddin No.3-5, Baru, Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian kurang lebih Selama 2 bulan yaitu Juli sampai Agustus 2018.

C. Defenisi Oprasional Variabel dan Pengukuran

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Definisi operasional adalah unsur penelitian untuk mengukur suatu variabel. Definisi operasional variable tersebut adalah :

1. Variabel Independen Peran Pengawasan

Indicator :

- a. penentuan standart
 - b. proses evaluasi
 - c. proses perbaikan
2. Variabel Dependen Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK)
- a. Kualitas
 - b. Kuntitas
 - c. hubungankerja

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dicapai dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai industry jasa keuangan yang berjumlah 40 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dimana dalam penelitian ini data diperoleh melalui pengamatan, wawancara, dan kuisisioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain berupa data olahan yang memperkuat data primer, seperti buku, artikel, jurnal, dan internet.

F. Metode Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan :

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

2. Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara pengawasan dan kinerja keuangan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2009 : 277), yaitu :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai

X = Variabel independen, yaitu Peran Pengawasan

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X sama dengan nol

b = Koefisien regresi, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X dengan menganggap X konstan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Otoritas Jasa Keuangan



Gambar 4.1

1. Sejarah singkat otoritas jasa keuangan

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) adalah lembaga Negara yang dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2011 yang berfungsi menyelenggarakan sistem pengaturan dan pengawasan yang terintegrasi terhadap keseluruhan kegiatan di dalam sektor jasa keuangan baik di sektor perbankan, pasar modal, dan sektor jasa keuangan non-bank seperti Asuransi, Dana Pensiun, Lembaga Pembiayaan, dan Lembaga Jasa Keuangan lainnya.

Secara lebih lengkap, OJK adalah lembaga independen dan bebas dari campur tangan pihak lain yang mempunyai fungsi, tugas, dan wewenang pengaturan, pengawasan, pemeriksaan dan

penyidikan sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 21 tersebut.

Tugas pengawasan industri keuangan non-bank dan pasar modal secara resmi beralih dari Kementerian Keuangan dan Bapepam-LK ke OJK pada 31 Desember 2012. Sedangkan pengawasan di sektor perbankan beralih ke OJK pada 31 Desember 2013 dan Lembaga Keuangan Mikro pada 2015.

2. Tujuan pembentukan Otoritas jasa keuangan

Pasal 4 UU Nomor 21 Tahun 2011 tentang OJK menyebutkan bahwa OJK dibentuk dengan tujuan agar keseluruhan kegiatan di dalam sektor jasa keuangan terselenggara secara teratur, adil, transparan, akuntabel dan mampu mewujudkan sistem keuangan yang tumbuh secara berkelanjutan dan stabil, serta mampu melindungi kepentingan konsumen maupun masyarakat.

Dengan pembentukan OJK, maka lembaga ini diharapkan dapat mendukung kepentingan sektor jasa keuangan secara menyeluruh sehingga meningkatkan daya saing perekonomian. Selain itu, OJK harus mampu menjaga kepentingan nasional. Antara lain meliputi sumber daya manusia, pengelolaan, pengendalian, dan kepemilikan di sektor jasa keuangan dengan tetap mempertimbangkan aspek positif globalisasi. OJK dibentuk dan dilandasi dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik, yang meliputi independensi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, transparansi, dan kewajaran (*fairness*).

3. Visi dan Misi Otoritas Jasa Keuangan

a. Visi OJK

Visi OJK adalah menjadi lembaga pengawas industri jasa keuangan yang terpercaya, melindungi kepentingan konsumen dan masyarakat dan mampu mewujudkan industri jasa keuangan menjadi pilar perekonomian nasional yang berdaya saing global serta dapat memajukan kesejahteraan umum.

b. Misi OJK

1. Mewujudkan terselenggaranya seluruh kegiatan di dalam sektor jasa keuangan secara teratur, adil, transparan, dan akuntabel.
2. Mewujudkan sistem keuangan yang tumbuh secara berkelanjutan dan stabil serta.
3. Melindungi kepentingan konsumen dan masyarakat.

4. Fungsi, Tugas dan Wewenang OJK

OJK berfungsi menyelenggarakan sistem pengaturan dan pengawasan yang terintegrasi terhadap keseluruhan kegiatan di dalam sektor jasa keuangan.

Sementara berdasarkan pasal 6 dari UU No 21 Tahun 2011, tugas utama dari OJK adalah melakukan pengaturan dan pengawasan terhadap:

- a. Kegiatan jasa keuangan di sektor Perbankan;
- b. Kegiatan jasa keuangan di sektor Pasar Modal;
- c. Kegiatan jasa keuangan di sektor Perasuransian, Dana Pensiun, Lembaga Pembiayaan, dan Lembaga Jasa Keuangan Lainnya.

Adapun wewenang yang dimiliki OJK adalah sebagai berikut:

- a. Terkait Khusus Pengawasan dan Pengaturan Lembaga Jasa Keuangan Bank yang meliputi:

- 1) Perizinan untuk pendirian bank, pembukaan kantor bank, anggaran dasar, rencana kerja, kepemilikan, kepengurusan dan sumber daya manusia, merger, konsolidasi dan akuisisi bank, serta pencabutan izin usaha bank.
 - 2) Kegiatan usaha bank, antara lain sumber dana, penyediaan dana, produk hibridasi, dan aktivitas di bidang jasa.
 - 3) Pengaturan dan pengawasan mengenai kesehatan bank yang meliputi: likuiditas, rentabilitas, solvabilitas, kualitas aset, rasio kecukupan modal minimum, batas maksimum pemberian kredit, rasio pinjaman terhadap simpanan dan pencadangan bank; laporan bank yang terkait dengan kesehatan dan kinerja bank; sistem informasi debitur; pengujian kredit (*credit testing*); dan standar akuntansi bank.
 - 4) Pengaturan dan pengawasan mengenai aspek kehati-hatian bank, meliputi: manajemen risiko; tata kelola bank; prinsip mengenal nasabah dan anti-pencucian uang; dan pencegahan pembiayaan terorisme dan kejahatan perbankan; serta pemeriksaan bank.
- b. Terkait Pengaturan Lembaga Jasa Keuangan (Bank dan Non-Bank) meliputi:
- 1) Menetapkan peraturan dan keputusan OJK.
 - 2) Menetapkan peraturan mengenai pengawasan di sektor jasa keuangan.
 - 3) Menetapkan kebijakan mengenai pelaksanaan tugas OJK.

- 4) Menetapkan peraturan mengenai tata cara penetapan perintah tertulis terhadap Lembaga Jasa Keuangan dan pihak tertentu.
 - 5) Menetapkan peraturan mengenai tata cara penetapan pengelola statuter pada lembaga jasa keuangan.
 - 6) Menetapkan struktur organisasi dan infrastruktur, serta mengelola, memelihara, dan menatausahakan kekayaan dan kewajiban.
 - 7) Menetapkan peraturan mengenai tata cara pengenaan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di sektor jasa keuangan.
- c. Terkait pengawasan lembaga jasa keuangan (bank dan non-bank) meliputi:
- 1) Menetapkan kebijakan operasional pengawasan terhadap kegiatan jasa keuangan.
 - 2) Mengawasi pelaksanaan tugas pengawasan yang dilaksanakan oleh Kepala Eksekutif.
 - 3) Melakukan pengawasan, pemeriksaan, penyidikan, perlindungan konsumen dan tindakan lain terhadap lembaga jasa keuangan, pelaku, dan atau penunjang kegiatan jasa keuangan sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan di sektor jasa keuangan.
 - 4) Memberikan perintah tertulis kepada lembaga jasa keuangan dan atau pihak tertent.
 - 5) Melakukan penunjukan pengelola statuter.

- 6) Menetapkan penggunaan pengelola statuter.
- 7) Menetapkan sanksi administratif terhadap pihak yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan di sektor jasa keuangan.
- 8) Memberikan dan atau mencabut: izin usaha, izin orang perseorangan, efektifnya pernyataan pendaftaran, surat tanda terdaftar, persetujuan melakukan kegiatan usaha, pengesahan, persetujuan atau penetapan pembubaran dan penetapan lain.

5. Asas Otoritas Jasa Keuangan

Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya Otoritas Jasa Keuangan berlandaskan asas-asas sebagai berikut:

- a) Asas independensi, yakni independen dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan fungsi, tugas, dan wewenang OJK, dengan tetap sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b) Asas kepastian hukum, yakni asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggaraan Otoritas Jasa Keuangan.
- c) Asas kepentingan umum, yakni asas yang membela dan melindungi kepentingan konsumen dan masyarakat serta memajukan kesejahteraan umum.
- d) Asas keterbukaan, yakni asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan

tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan Otoritas Jasa Keuangan, dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi dan golongan, serta rahasia negara, termasuk rahasia sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

- e) Asas profesionalitas, yakni asas yang mengutamakan keahlian dalam pelaksanaan tugas dan wewenang Otoritas Jasa Keuangan, dengan tetap berlandaskan pada kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan/
- f) Asas integritas, yakni asas yang berpegang teguh pada nilai-nilai moral dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil dalam penyelenggaraan Otoritas Jasa Keuangan.
- g) Asas akuntabilitas, yakni asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari setiap kegiatan penyelenggaraan Otoritas Jasa Keuangan harus dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.

6. Struktur Organisasi Otoritas Jasa Keuangan

Struktur organisasi OJK terdiri atas:

- a) Dewan Komisioner OJK; dan
- b) Pelaksana kegiatan operasional

Struktur Dewan Komisioner terdiri atas:

Ketua merangkap anggota;

- a) Wakil Ketua sebagai Ketua Komite Etik merangkap anggota;
- b) Kepala Eksekutif Pengawas Perbankan merangkap anggota;
- c) Kepala Eksekutif Pengawas Pasar Modal merangkap anggota;

- d) Kepala Eksekutif Pengawas Perasuransian, Dana Pensiun, Lembaga Pembiayaan, dan Lembaga Jasa Keuangan Lainnya merangkap anggota;
- e) Ketua Dewan Audit merangkap anggota;
- f) Anggota yang membidangi Edukasi dan Perlindungan Konsumen;
- g) Anggota *ex-officio* dari Bank Indonesia yang merupakan anggota Dewan Gubernur Bank Indonesia; dan
- h) Anggota *ex-officio* dari Kementerian Keuangan yang merupakan pejabat setingkat eselon I Kementerian Keuangan.

Pelaksana kegiatan operasional terdiri atas:

- a) Ketua Dewan Komisioner memimpin bidang Manajemen Strategis I;
- b) Wakil Ketua Dewan Komisioner memimpin bidang Manajemen Strategis II;
- c) Kepala Eksekutif Pengawas Perbankan memimpin bidang Pengawasan Sektor Perbankan;
- d) Kepala Eksekutif Pengawas Pasar Modal memimpin bidang Pengawasan Sektor Pasar Modal;
- e) Kepala Eksekutif Pengawas Perasuransian, Dana Pensiun, Lembaga Pembiayaan, dan Lembaga Jasa Keuangan Lainnya memimpin bidang Pengawasan Sektor IKNB; Ketua Dewan Audit memimpin bidang Audit Internal dan Manajemen Risiko; dan
- f) Anggota Dewan Komisioner Bidang Edukasi dan Perlindungan Konsumen memimpin bidang Edukasi dan Perlindungan Konsumen.

7. Pimpinan Otoritas Jasa Keuangan

OJK dipimpin oleh sembilan Dewan Komisiner yang kepemimpinannya bersifat kolektif dan kolegial. Susunan Dewan Komisiner tersebut terdiri atas:

- a) Seorang Ketua
- b) Seorang Wakil Ketua
- c) Seorang Kepala Eksekutif Pengawas Perbankan
- d) Seorang Kepala Eksekutif Pengawas Pasar Modal
- e) Seorang Kepala Eksekutif Pengawas Industri Keuangan Non-Bank
- f) Seorang Ketua Dewan Audit
- g) Seorang anggota yang membidangi Edukasi dan Perlindungan Konsumen
- h) Seorang *ex-officio* dari Bank Indonesia
- i) Seorang *ex-officio* dari Kementerian Keuangan

Untuk membantu tugasnya, Dewan Komisiner mengangkat pejabat struktural maupun fungsional antara lain Deputi Komisiner, direktur, dan pejabat di bawahnya.

Deputi Komisiner Para Deputi Komisiner adalah pejabat yang langsung berada di bawah Dewan Komisiner. Berikut ini adalah sembilan pembidangan Deputi Komisiner OJK:

- a. Deputi Komisiner Manajemen Strategis I
- b. Deputi Komisiner Manajemen Strategis II
- c. Deputi Komisiner Manajemen Strategis II B
- d. Deputi Komisiner Audit Internal, Manajemen Risiko dan Pengendalian Kualitas

- e. Deputi Komisioner Pengawas Pasar Modal I
 - f. Deputi Komisioner Pengawas Pasar Modal II
 - g. Deputi Komisioner Pengawas Industri Keuangan Non Bank
 - h. Deputi Komisioner Pengawas Industri Keuangan Non Bank II
 - i. Deputi Komisioner Edukasi dan Perlindungan Konsumen
- Dalam mengemban fungsi dan tugasnya OJK memiliki pegawai yang berasal dari Bank Indonesia dan Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan.

8. strategi OJK untuk merealisasikan visi dan misinya

Dalam rangka pencapaian visi dan misinya, OJK memiliki delapan strategi utama:

Strategi 1: Mengintegrasikan pengaturan dan pengawasan lembaga keuangan. Tujuannya adalah untuk mengurangi dan menghilangkan duplikasi serta pengaturan yang terpisah-pisah melalui harmonisasi kebijakan. Dengan demikian akan diperoleh nilai tambah berupa peningkatan efisiensi dan konsistensi kebijakan pengurangan arbitrase sehingga mendorong kesetaraan dalam industri keuangan, pengurangan biaya terhadap industri dan masyarakat. Integrasi akan mengacu pada Arsitektur Pengembangan Sektor Jasa Keuangan yang mensinergikan berbagai *master plan* yang telah disusun sebelumnya di Bank Indonesia dan Bapepam-LK.

Strategi 2: Meningkatkan kapasitas pengaturan dan pengawasan. Strategi ini ditempuh melalui adopsi kerangka peraturan yang lebih baik dan disesuaikan dengan kompleksitas, ukuran, integrasi dan konglomerasi sektor keuangan. Selain itu juga akan dikembangkan

metode pengawasan termutakhir dan bersifat holistik bagi seluruh sektor keuangan, termasuk penyempurnaan metode penilaian risiko dan deteksi dini permasalahan di lembaga keuangan.

Strategi 3: Memperkuat ketahanan dan kinerja sistem keuangan. Strategi ini ditempuh dengan memberikan fokus pada penguatan likuiditas dan permodalan bagi seluruh lembaga keuangan, sehingga lebih tangguh dalam menghadapi risiko baik dalam masa normal maupun krisis.

Strategi 4: Mendukung peningkatan stabilitas sistem keuangan. Selain mengatur dan mengawasi industri keuangan secara individual, OJK juga menganalisis dan memantau potensi risiko sistemik di masing-masing individual lembaga keuangan. Kewenangan untuk melakukan pengawasan secara integrasi akan memberi ruang bagi OJK untuk memantau secara lebih dalam berbagai kemungkinan risiko dan mengambil langkah-langkah mitigasinya, terutama risiko yang terjadi di konglomerasi keuangan.

Strategi 5: Meningkatkan budaya tata kelola dan manajemen risiko di lembaga keuangan. Budaya tata kelola dan manajemen risiko yang baik harus menjadi jiwa dalam kegiatan di sektor keuangan. Untuk itu OJK akan menerapkan prinsip-prinsip tata kelola dan manajemen risiko yang setara di seluruh lembaga jasa keuangan. Tidak kalah pentingnya adalah pengembangan budaya integritas yang menuntut kepemimpinan yang kuat dan berkarakter. Untuk itu ke depan OJK akan memberikan bobot lebih pada penilaian aspek ini dalam proses *fit and proper test* pengurus lembaga keuangan.

Strategi 6: Membangun sistem perlindungan konsumen keuangan yang terintegrasi dan melaksanakan edukasi dan sosialisasi yang masif dan komprehensif. Strategi ini diperlukan untuk mengefektifkan dan memperkuat bentuk- bentuk perlindungan konsumen yang selama ini masih tersebar, sehingga bersama sama dengan kegiatan edukasi dan sosialisasi akan mewujudkan level *playing field* yang sama antara lembaga jasa keuangan dengan konsumen keuangan.

Strategi 7: Meningkatkan profesionalisme sumberdaya manusia. Strategi ini diperlukan untuk menjawab kebutuhan akan *capacity building* bagi pengawas.

Strategi 8: Meningkatkan tata kelola internal dan *quality assurance*. Untuk keperluan ini, OJK akan menerapkan standar kualitas yang konsisten di seluruh level organisasi, menyelaraskan antara tujuan OJK dengan kebutuhan pemangku kepentingan antara lain membuka dialog dengan industri secara berkala, dan memastikan pengambilan keputusan yang tepat sehingga memberikan manfaat bagi masyarakat.

9. Tata Kelola OJK

Dewan Komisiner

- a) Syarat menjadi calon anggota Dewan Komisiner OJK:
- b) Warga Negara Indonesia;
- c) Memiliki akhlak, moral, dan integritas yang baik;
- d) Cakap melakukan perbuatan hukum;
- e) Tidak pernah dinyatakan pailit atau tidak pernah menjadi pengurus perusahaan yang menyebabkan perusahaan tersebut pailit;
- f) Sehat jasmani;

- g) Berusia paling tinggi 65 tahun pada saat ditetapkan;
- h) Mempunyai pengalaman atau keahlian di sektor jasa keuangan;
- i) Tidak pernah dijatuhi pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan hukuman lima tahun atau lebih.

Masa jabatan komisioner OJK selama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali masa jabatan. Komisioner OJK saat ini melakukan tugasnya sejak 2012 hingga berakhir pada 2017.

Anggota Dewan Komisioner dilarang:

- a) Memiliki benturan kepentingan di lembaga jasa keuangan yang diawasi oleh OJK,
- b) Menjadi pengurus dari organisasi pelaku atau profesi di lembaga jasa keuangan,
- c) Menjadi pengurus partai politik dan,
- d) Menduduki jabatan pada lembaga lain, kecuali dalam rangka melaksanakan fungsi, tugas, dan wewenang OJK atau penugasan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

B. Deskripsi Umum Responden

Deskripsi karakteristik responden memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Responden penelitian ini berjumlah 40 orang, yang dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia. Berikut penjelasan mengenai hasil data karakteristik responden

1. Berdasarkan usia

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
20 – 30	12	30 %
30 – 40	19	47,5 %
> 50	9	22,5
Jumlah	40	100 %

Sumber : data diolah juli 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa responden berusia 30-40 tahun paling banyak yaitu sebesar 47,5 %, sedangkan yang paling sedikit adalah responden berumur > 50 tahun yaitu sebesar 22,5 %.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki – Laki	17	42,5 %
Perempuan	23	57,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data Diolah Juli 2018

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa responden jenis kelamin perempuan paling banyak yaitu sebesar 57,5 %,

sedangkan yang paling sedikit adalah responden jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 42,5 %.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Table 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
S1	28	70 %
S2	9	22,5 %
S3	3	7,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data Diolah Juli 2018

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa responden pendidikan terakhir S1 paling banyak yaitu sebesar 70 %, sedangkan yang paling sedikit adalah responden pendidikan terakhir S3 yaitu sebesar 7,5 %.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi produk moment, kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

- a. $(a, n-2)$, $a = 5\%$ dan n adalah 40

- b. Jumlah responden sebanyak 40 responden untuk di uji
- c. r hitung (*tabel corrected item total correlation*) > r tabel (*tabel product moment*) atau bernilai positif maka data dikatakan valid.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil uji validitas peran pengawasan terhadap kinerja pegawai otoritas jasa keuangan (OJK) di Sulawesi selatan dengan Sampel 40 Responden.

- a. Variabel Peran pengawasan

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Peran pengawasan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,590	0,320	Valid
X2	0,624	0320	Valid
X3	0,541	0,320	Valid
X4	0,608	0,320	Valid
X5	0,668	0,320	Valid
X6	0,577	0,320	Valid

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Juli 2018

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel peran pengawasan memiliki kriteria valid pada semua item pernyataan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,320.

- b. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,518	0320	Valid

Y2	0,768	0320	Valid
Y3	0,660	0320	Valid
Y4	0,584	0,320	Valid
Y5	0,696	0,320	Valid
Y6	0,608	0,320	

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Juli 2018

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki kriteria valid pada semua item pernyataan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,320.

2. Uji Reliabelitas

Uji realibilitas adalah data yang mengukur suatu keusioner yang merupakan indikator dari varabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang tentang pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013:14). Perhitungan koefisien *Cronbach's Alpha* dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 22.

a. Variabel Peran Pengawasan

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabelitas Peran Pengawasan

Variabel	<i>Cronbach's</i>	<i>N Of Item</i>	Keterangan
----------	-------------------	------------------	------------

	Alpha		
Peran Pengawasan	0,644	6	Reliabel

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Juli 2018

Tabel 4.5 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel peran pengawasan sebesar 0,644. Dengan demikian bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

b. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabelitas Kinerja Pegawai

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,708	6	Reliabel

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Juli 2018

Tabel 4.6 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel kinerja Pegawai sebesar 0,704. Dengan demikian bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

3. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel statistik deskriptif pada penelitian adalah sebagai berikut.

a. Peran Pengawasan

Penelitian peran pengawasan (X), ini menggunakan 6 pernyataan untuk mengukur peran pengawasan, yaitu:

Tabel 4.7
Hasil Analisis Deskriptif Peran Pengawasan

No	Pernyataan	Jumlah Responden										Rat a- rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1	18	45,0	20	50,0	2	5,0	0	0,0	0	0,0	4,40
2	X2	16	40,0	24	60,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,40
3	X3	20	50,0	19	47,5	1	2,5	0	0,0	0	0,0	4,48
4	X4	17	42,5	21	52,5	2	5,0	0	0,0	0	0,0	4,38
5	X5	21	52,5	18	45,0	1	2,5	0	0,0	0	0,0	4,50
6	X6	17	42,5	23	57,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,43
Total Rata-Rata : 26,59												

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Juni 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diatas tentang jawaban responden mengenai peran pengawasan dapat diketahui bahwa nilai mean variabel peran pengawasan 26,59. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pernyataan X3 dengan nilai rata-rata 448. Sedangkan pernyataan yang

memberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan X4 dengan nilai rata-rata sebesar 4,38.

b. Kinerja Pegawai

Dalam penelitian Kinerja Pegawai (Y), ini digunakan 6 butir pernyataan untuk mengukur kinerja industry jasa keuangan yaitu:

Tabel 4.8

Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	16	40,0	23	57,5	1	2,5	0	0,0	0	0,0	4,38
2	Y2	14	35,0	25	62,5	1	2,5	0	0,0	0	0,0	4,33
3	Y3	25	62,5	14	35,0	1	2,5	0	0,0	0	0,0	4,60
4	Y4	18	45,0	20	50,0	2	5,0	0	0,0	0	0,0	4,40
5	Y5	18	45,0	22	55,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,45
6	Y6	18	45,0	22	55,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,45
Total Rata-Rata : 26,61												

Berdasarkan tabel 4.8 diatas tentang jawaban responden mengenai kinerja Pegawai dapat diketahui bahwa nilai mean variabel kepuasan pelanggan 26,61. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pernyataan Y3

dengan nilai rata-rata 4,60. Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan Y2 dengan nilai rata-rata sebesar 4,33.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pembahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa untuk dapat menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana. Ringkasan hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dalam pemilihan ini didapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,530	3,568		2,391	,022
X	,680	,134	,636	5,078	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Juli 2018

$$Y = 8,530 + ,680 X + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

X : Peran Pengawasan

b : Koefisien Regresi

e : Standar Kesalahan

Hasil diperoleh persamaan regresi $Y = 8,530 + 0,680 X$ yang berarti bila variabel X berada pada posisi 0 point maka nilai variabel Y sebesar 8,530 tidak mengalami perubahan dan bila variabel X mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,680, dengan presentasi pengaruh perubahan variabel X terhadap Y dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 40,4 % yang dibuktikan dengan nilai t hitung $5,078 > t$ tabel 1,684 dan nilai signifikan variabel X $< 0,05$.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Peran Pengawasan) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kinerja Pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variabel dependen (Ghozali, 2013)

Tabel 4.10

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
			Adjusted R	Std. Error of

Model	R	R Square	Square	the Estimate
1	,636 ^a	,404	,389	1,650
a. Predictors : (constant), peran pengawasan				

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Juli 2018

Dari koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan 40,4 % variasi pada variabel kinerja pegawai mampu diterangkan oleh variabel (peran pengawasan), sedangkan sisanya yang sebesar 59,6 % diterangkan oleh variabel lain diluar model ini. Berarti bahwa variabel X tidak mempengaruhi secara langsung variabel Y sebesar 38,57 % sedangkan 61,3 % dipengaruhi oleh variabel lain.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, maka dapat dihasilkan penelitian sebagai berikut :

Hasil diperoleh persamaan regresi $Y = 8,530 + 0,680X$ yang berarti bila variabel X berada pada posisi 0 point maka nilai variabel Y sebesar 8,530 tidak mengalami perubahan dan bila variabel X mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,680, dengan presentasi pengaruh perubahan variabel X terhadap Y dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 40,4 % yang dibuktikan dengan nilai t hitung $5,078 > t$ tabel 1,684 dan nilai signifikan variabel X $< 0,05$.

Hasil ini membuktikan bahwa peran pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai otoritas jasa keuangan (OJK) di

Sulawesi selatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Nanik Linawati (2013) yang meneliti Pengaruh Kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja di Bank Bri Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja pegawai perusahaan terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan.

Berdasarkan pengujian hipotesis, peran pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai otoritas jasa keuangan. Karena sebagian besar pegawai ojk cukup banyak sehingga pegawai bisa menyelesaikan tugas kerja dengan baik, maka peran pengawasan lembaga ojk mempengaruhi kinerja industry jasa keuangan. Hasil ini sesuai dengan pendapat Rubijanto Siswosoemarto (2012:208) pengawasan adalah bentuk pengaruh yang digunakan untuk membujuk/ memengaruhi anggota jaringan agar bersedia menerima pengarahan secara disiplin.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari Hasil diperoleh persamaan regresi $Y = 8,530 + 0,680X$ yang berarti bila variabel X berada pada posisi 0 point maka nilai variabel Y sebesar 8,530 tidak mengalami perubahan dan bila variabel X mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,680, dengan presentasi pengaruh perubahan variabel X terhadap Y dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 40,4 % yang dibuktikan dengan nilai t hitung $5,078 > t$ tabel 1,684 dan nilai signifikan variabel X $< 0,05$.
2. Penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu Peran pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai otoritas jasa keuangan (OJK) di Sulawesi Selatan.

B. Saran

Meskipun peneliti telah menyusun dengan sebaik-baiknya tetapi masih saja banyak kekurangan dalam penelitian ini dengan segala keterbatasannya. Berikut adalah saran yang diajukan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian :

1. Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkan Otoritas Jasa Keuangan memberikan pengawasan yang lebih baik lagi terhadap kinerja industry jasa keuangan

2. Untuk Peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti berikutnya tidak sebatas pengalaman organisasi dan kemampuan *transfer of knowledge* tetapi juga menambahkan variabel lain pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji (2010), Manajemen Bisnis. Jakaerta. Rineka Cipta.
- Darsol. 2013. Fungsi Pengawasan Lembaga Otoritas Jasa Keuangan terhadap kinerja pegawai Perbankan Nasional Indonesia. *Jurnal Ekonomi*.Volume 21 Nomer 2.
- Hery. 2016. *Analisis Kinerja Manajemen*. Grasindo: Jakarta.
- Indrafachrudi. (2012). Metode Penilaian Kinerja Serta Faktor yang Mempengaruhinya. Bandung: Galia Indah.
- Hasibuan, Malayu (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir. 2015. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Rajawali Pers:Jakarta
- Linawati, N. 2013. Pengaruh Kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja di Bank Bri Manado. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.15. No.1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.
- Muchtar,B.Dkk. 2016. Bank dan Lembaga Keuangan Lain.Kencana: Jakarta
- Prawirosentono, Suryadi (2012). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Rumondor, R.F. 2013. Perbandingan Kinerja Keuangan Bank Mandiri, BRI dan BNI Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Emba*. Volume.1 No.3
- Rudianto. 2013. *Akuntansi Manajemen*. Erlangga: Jakarta.
- Silalahi (2009), Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. Pt. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Sinaga R.D.Dkk. 2013. pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Honda kota kota palu. *Jurnal Ekonomi*. Vol.1. No.2.
- Simanjuntak, Payaman J (2010). Manajemen dan Evaluasi Kerja. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.

Siswosoemarto, R. 2012. Intelijen Ekonomi teori dan penerapannya. Gramedia

Pustaka Utama: Jakarta

Victoria,N.P.L. 2015. peran pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Bank BNI Cabang Surabaya. Jurnal manajemen Universitas Udayana Volume 13. No.2

HASIL UJI SPSS

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	JUMLAH
X1	Pearson Correlation	1	,403*	,110	,222	,235	,104	,590**
	Sig. (2-tailed)		,010	,500	,168	,145	,523	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	,403*	1	,224	,265	,093	,330*	,624**
	Sig. (2-tailed)	,010		,165	,099	,567	,037	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	,110	,224	1	,069	,459**	,085	,541**
	Sig. (2-tailed)	,500	,165		,672	,003	,600	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X4	Pearson Correlation	,222	,265	,069	1	,276	,317*	,608**
	Sig. (2-tailed)	,168	,099	,672		,084	,046	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X5	Pearson Correlation	,235	,093	,459**	,276	1	,323*	,668**
	Sig. (2-tailed)	,145	,567	,003	,084		,042	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X6	Pearson Correlation	,104	,330*	,085	,317*	,323*	1	,577**
	Sig. (2-tailed)	,523	,037	,600	,046	,042		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
JUM LAH	Pearson Correlation	,590**	,624**	,541**	,608**	,668**	,577**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	JUMLAH
Y1	Pearson Correlation	1	,373*	,000	,241	,179	,212	,518**
	Sig. (2-tailed)		,018	1,000	,134	,269	,189	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	,373*	1	,465**	,314*	,421**	,402*	,768**
	Sig. (2-tailed)	,018		,002	,049	,007	,010	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	,000	,465**	1	,271	,410**	,392*	,660**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,002		,091	,009	,012	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	,241	,314*	,271	1	,276	,069	,584**
	Sig. (2-tailed)	,134	,049	,091		,084	,672	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	,179	,421**	,410**	,276	1	,332*	,696**
	Sig. (2-tailed)	,269	,007	,009	,084		,036	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	,212	,402*	,392*	,069	,332*	1	,608**
	Sig. (2-tailed)	,189	,010	,012	,672	,036		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
JUM LAH	Pearson Correlation	,518**	,768**	,660**	,584**	,696**	,608**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

,644	6
------	---

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,708	6

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	,636 ^a	,404	,389	1,650	,404	25,781	1	38	,000	2,558

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70,171	1	70,171	25,781	,000 ^b
	Residual	103,429	38	2,722		
	Total	173,600	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,530	3,568		2,391	,022
	X	,680	,134	,636	5,078	,000

a. Dependent Variable: Y

Statistics

		X1	X2	X3	X4	X5	X6
N	Valid	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,40	4,40	4,48	4,38	4,50	4,43

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,0	5,0	5,0
	4	20	50,0	50,0	55,0
	5	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	60,0	60,0	60,0
	5	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,5	2,5	2,5
	4	19	47,5	47,5	50,0
	5	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,0	5,0	5,0
	4	21	52,5	52,5	57,5
	5	17	42,5	42,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,5	2,5	2,5
	4	18	45,0	45,0	47,5
	5	21	52,5	52,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	57,5	57,5	57,5
	5	17	42,5	42,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valid	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,38	4,33	4,60	4,40	4,45	4,45

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,5	2,5	2,5
	4	23	57,5	57,5	60,0
	5	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,5	2,5	2,5
	4	25	62,5	62,5	65,0
	5	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,5	2,5	2,5
	4	14	35,0	35,0	37,5
	5	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,0	5,0	5,0
	4	20	50,0	50,0	55,0
	5	18	45,0	45,0	100,0

Total	40	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	22	55,0	55,0	55,0
5	18	45,0	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	22	55,0	55,0	55,0
5	18	45,0	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

KUESIONER PENELITIAN

UNTUK PEGAWAI KANTOR LEMBAGA OTORITAS JASA KEUANGAN KOTA MAKASSAR

Responden yang terhormat,

Di –

Tempat

Assalamu alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “**Peran Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Sulawesi Selatan**”, di program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah.

Nama : Andi Sugiana Sartifar

Stambuk : 105720509814

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Pengawasan internal control dan eksternal control yang diterapkan memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Jasa Keuangan Kota Makassar

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi. Disamping itu juga, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pikiran kepada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Kota Makassar, agar dilain waktu dapat memberikan pelayanan yang lebih memuaskan.

Dalam pengisian kuesioner ini disarankan untuk membaca petunjuk umum yang terdapat pada awal setiap bagian dengan seksama sebelum menjawab pertanyaan sesuai pendapat Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Peneliti menjamin kerahasiaan dan setiap jawaban responden.

Atas perhatian dan kesediaanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Andi Sugiana Sartifar

IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda checklist (√) pada tempat yang telah disediakan.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin
 Pria Wanita
3. Usia
 < 15 tahun 30 – 40 tahun
 16 – 19 tahun 41 – 50 tahun
 20 – 29 tahun > 50 tahun
4. Pendidikan Terakhir
 SMU Sederajat Diploma (D3)
 Diploma (D1) Serjana (S1)
 Diploma (D2) Megister (S2)
Lainnya (sebutkan).....
5. Lama Kerja
 Tahun ke – 1 Tahun Ke – 5
 Tahun ke – 2 Tahun Ke – 6
 Tahun Ke – 3 Tahun Ke – 7
 Tahun Ke – 4 Tahun Ke – 8

Lainnya (sebutkan).....

6. Jabatan :

Lingkarilah salah satupilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut.

KUESIONER PENELITIAN

No	Indikator Pernyataan Variabel Peran Pengawasan (X)	1.Sangat Tidak Setuju 2.Tidak Setuju 3.Kurang Setuju 4.Setuju 5.Sangat Setuju
1	Pengawasan harus berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku	1 2 3 4 5
2	Pengawasan harus sesuai standar yang obyektif	1 2 3 4 5
3	Tanpa pengawasan hasil kerja saya tetap lebih baik sebelumnya	
4	Pimpinan melakukan penilaian terhadap kinerja tiap karyawan	1 2 3 4 5
5	Pimpinan memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi	1 2 3 4 5
6	Perusahaan melakukan evaluasi atau penilaian dari pelaksanaan pengawasan	1 2 3 4 5
No	Indikator Pernyataan Kinerja Pegawai (Y)	1.Sangat Tidak Setuju 2.Tidak Setuju 3.Kurang Setuju 4.Setuju 5.Sangat Setuju
1	Hasil kerja yang saya lakukan akurat dan cepat	1 2 3 4 5

2	Saya mampu membagi waktu dari setiap pekerjaan yang diberikan	1	2	3	4	5
3	Saya bersedia lembur untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya	1	2	3	4	5
4	Volume kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan harapan perusahaan	1	2	3	4	5
5	Saya dapat bekerja dengan baik dalam team	1	2	3	4	5
6	Saya memegang erat wewenang tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan perusahaan	1	2	3	4	5

TABULASI DATA KUESIONER

PERAN PENGAWASAN								KINERJA PEGAWAI						
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	JML	X1	X2	X3	X4	X5	X6	JML
1	5	4	5	4	5	4	27	5	4	5	4	5	4	27
2	3	4	5	3	4	4	23	4	3	3	3	4	4	21
3	4	5	3	4	3	5	24	5	4	4	5	3	4	25
4	3	4	5	4	4	5	25	3	4	5	3	4	5	24
5	4	5	4	3	4	4	24	4	4	5	4	4	5	26
6	4	4	4	5	4	5	26	5	4	5	4	5	5	28
7	5	4	5	4	5	5	28	5	4	4	5	4	5	27
8	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
9	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25
13	4	4	4	5	5	5	27	4	5	5	4	5	5	28
14	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	4	4	25
15	4	4	4	4	5	5	26	4	4	5	5	4	4	26
16	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	5	4	4	26
17	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	5	5	4	27
18	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25
19	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	4	5	28
20	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29
21	4	4	4	5	5	5	27	5	5	4	4	4	4	26
22	5	5	4	5	5	4	28	5	5	5	5	5	4	29
23	5	5	5	5	4	4	28	4	4	5	5	5	4	27
24	5	5	5	4	4	5	28	4	5	5	5	5	4	28
25	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	5	5	5	30
26	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	4	5	4	27
27	4	5	5	4	5	4	27	5	5	5	4	5	5	29
28	5	4	5	4	5	4	27	4	5	5	4	4	5	27
29	4	4	5	4	5	4	26	5	4	5	4	4	5	27
30	4	4	5	4	5	4	26	4	4	5	4	3	4	24
31	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	4	5	5	29
32	5	4	4	4	5	5	27	4	4	5	5	5	5	28
33	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	4	5	4	26
34	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	5	5	26
35	5	5	4	5	4	4	27	4	4	4	5	5	4	26
36	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24
37	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	5	5	5	28

38	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
40	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30

BIOGRAFI PENULIS



Andi Sugiana Sartifar yang lebih dikenal dengan panggilan ugi lahir pada tanggal 12 februari 1995 dari pasangan suami istri Bapak Alm Drs. Muh Jafar H, M.Si Dan Ibu Dra. Andi Sarawati, peneliti merupakan anak ketiga dari empat bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal perumahan permata hijau permai, pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu TK Adhyaksa lulus tahun 2000, SD N 2 Manurunge lulus pada tahun 2007, kemudian melanjutkan sekolah di SMP N 4 Watampone lulus pada tahun 2010, setelah lulus peneliti melanjutkan kembali di SMA N 1 Watampone dan lulus tahun 2013, setelah menyelesaikan masa sekolahnya peneliti melanjutkan jenjang pendidikan di perguruan tinggi dan mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis jurusan Manajemen pada tahun 2014 di Universitas Muhammadiyah Makassar. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa aktif program studi manajemen S1 di Universitas Muhammadiyah Makassar.