

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PROFESIONALISME KERJA
PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN PINRANG**

Disusun dan Diusulkan oleh
SARMILA
Nomor Stambuk : 105610509814



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PROFESIONALISME KERJA
PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN PINRANG

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

SARMILA

Nomor Stambuk :

105610509814

Kepada

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITASMUHAMMADIYAH MAKASSAR

2018

PERSETUJUAN

Judul Skripsi Penelitian : Pengaruh Pengawasan Terhadap Profesionalisme
Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten
Pinrang

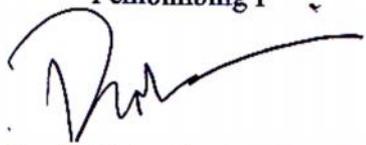
Nama : Sarmila

Nomor Stambuk : 105610509814

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

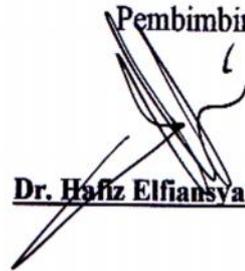
Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Andi Rosdianti Razak, M.Si

Pembimbing II



Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, M.Si

Mengetahui :

Dekan

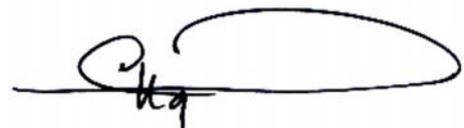


Fakultas Ilmu Sosial dan
Humaniora

Dr. Hj. Rivani Malik, S.Sos, M.Si

Ketua Jurusan

Ilmu Administrasi Negara



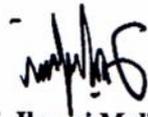
Nasrulhaq, S.Sos., MPA

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan surat keputusan/undangan menguji ujian Skripsi Dekan Fisip Universitas Muhammadiyah Makassar dengan nomor : 1595/FSP/A.I-VIII/X/39/2018 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Sabtu tanggal 6 Oktober tahun 2018.

TIM PENILAI

Ketua



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si

Sekretaris

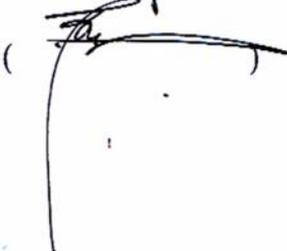


Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji :

1. Dr. H. Lukman Hakim, M.Si (Ketua)
2. Dr. A. Rosdianti Razak, M.Si
3. Dr. Nuryanti Mustari, S.IP, M.Si
4. Adnan Ma'ruf, S.Sos, M.Si



()
()
()
()

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

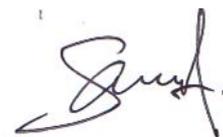
Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Sarmila
Nomor Stambuk : 105610 509 814
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa Skripsi ini dengan judul : Pengaruh Pengawasan Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang. adalah sepenuhnya merupakan karya sendiri. Tidak ada bagian di dalamnya yang merupakan plagiat dari karya orang lain, tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya ini.

Makassar, September 2018
Yang menyatakan



Sarmila

ABSTRAK

SARMILA. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang* (Dibimbing oleh Andi Rosdianti Razak dan Hafiz Elfiansya Parawu).

Fungsi *controlling* atau pengawasan sangat penting dalam menentukan proses manajemen oleh karena itu harus dilakukan sebaik-baiknya. Pengawasan merupakan proses pemantauan, penilaian dan pelaporan rencana terhadap tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan yang korektif guna adanya penyempurnaan lebih lanjut.,berdasarkan hal tersebut peneliti terdorong untuk mencoba menggambarkan dan menjelaskan pengaruh pengawasan terhadap profesionalisme kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang. Jenis penelitian yang digunakan adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 23 orang dan dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik observasi, dokumentasi dan kousioner terhadap respon yang ada. Adapun identitas responden dilihat dari jenis kelamin, umur, agama, dan tingkat pendidikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan terhadap profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang yang artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja pegawai. Hasil penelitian ini telah diuji menggunakan alat analisis regresi sederhana memperoleh hasil β positif 1,321 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai R square sebesar 0,697 atau 69,7% yang artinya kontribusi pengawasan terhadap profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang sedangkan 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti motivasi, pengalaman kerja, dan lain-lainnya.

Kata Kunci : *Pengawasan, Profesionalisme Kerja Pegawai*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang” Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat Orang tua tercinta, Ayahanda tercinta Muh. Yusuf dan Ibunda tercinta Rasma yang telah rela berkorban tanpa pamrih dalam membesarkan, mendidik serta mendoakan keberhasilan penulis, dan untuk saudara penulis Abdul Syarif, Sahrul, Serta Seluruh Keluarga Besar yang tiada hentinya memberi dukungan disertai segala pengorbanan yang tulus dan ikhlas. Selanjutnya pada kesempatan ini penulis tak lupa mengucapkan penghargaan dan ucapan terimah kasih kepada dosen pembimbing Ibunda Dr. Andi Rosdianti Razak, M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

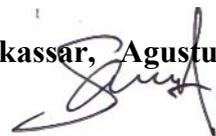
Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, Ibunda Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Bapak Nasrul Haq, Sos.,M.Pa selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Segenap Dosen dan seluruh jajaran Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak memberikan pengetahuan di mulai dari semester awal hingga semester akhir.

Teman-teman seperjuangan Fisipol angkatan 2014 khususnya jurusan Ilmu Administrasi Negara yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat kepada penulis untuk berjuang mencapai gelar sarjana. Muhammad Farid Yassir yang telah banyak membantu, memberi saran, dukungan serta motivasi kepada penulis. Teman-teman dari seperjuangan yaitu Ariana, Nirwana, Musdalifah, Mentari, Andi Annisa, Asriayu, Fera, Auu, Dian, Via, Devi, Risla, Tami, Asra, Sum, Mawar, Lilis, Anggriani, Dian Lestari, Bams, Randi, dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang setia menemani dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Pihak Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang yang telah memberikan izin dan bantuan untuk melakukan penelitian.

Dengan penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu sarana dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, Agustus 2018



Sarmila

DAFTAR ISI

Halaman Pengajuan Skripsi	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Penerimaan Tim	iii
Halaman Pernyataan keaslian Karya Ilmiah	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Manajemen	7
B. Konsep Pengawasan.....	8
C. Konsep Profesionalisme Kerja Pegawai	15
D. Pengaruh Pengawasan Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai.....	22
E. Kerangka Pikir	23
F. Definisi Operasional.....	24
G. Hipotesis.....	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
B. Jenis Penelitian.....	27
C. Populasi dan Sampel	28
D. Teknik Pengumpulan Data.....	28
E. Teknik Analisis Data.....	30

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Objek Penelitian	35
B. Gambaran Umum Responden	45
C. Pembahasan	75

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	77

Daftar Pustaka.....	79
----------------------------	-----------

Lampiran

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1 Kriteria Jawaban Responden.....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin Responden	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan tingkat pendidikan.....	47
Tabel 4.4 Pengawasan, Indikator Pengawasan Langsung.....	49
Tabel 4.5 Pengawasan, Indikator Pengawasan Tidak Langsung	52
Tabel 4.6 Profesionalisme Kerja Pegawai, Indikator Kemahiran Dalam Menggunakan Peralatan	56
Tabel 4.7 Profesionalisme Kerja Pegawai, Indikator Kesiapan.....	58
Tabel 4.8 Profesionalisme Kerja Pegawai, Indikator Tanggung Jawab Dalam Pelayanan	60
Tabel 4.9 Profesionalisme Kerja Pegawai, Indikator Disiplin.....	63
Tabel 4.10 Profesionalisme Kerja Pegawai, Indikator Sikap Pegawai	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas Variabel Pengawasan.....	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme Kerja Pegawai.....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Realibilitas Variabel Profesionalisme Kerja Pegawai	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi Pengawasan Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai.....	70
Tabel 4.16 Hasil Uji f.....	71
Tabel 4.17 Hasil Uji t.....	71

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Sederhana Pengawasan Terhadap Profesionalisme

Kerja Pegawai..... 72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	
Bagan Kerangka Fikir	24

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama dalam sebuah organisasi karena dalam setiap pencapaian tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu penggerak yang akan menjalankan kegiatan dalam organisasi. Dalam sebuah organisasi apabila sumber dayanya mampu dikelola dengan baik maka organisasi akan mencapai keberhasilan atau tujuan yang hendak dicapai. Menurut Hasibuan (2007:10) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karena mengatur pegawai merupakan hal yang sulit dan kompleks, pegawai mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang dibawah kedalam organisasi.

Pada era reformasi ini, sangat dibutuhkan penataan sumber daya aparatur yang professional dalam manajemen pemerintah sehingga akan memberikan dampak yang baik bagi pemerintahan yaitu terciptanya pemerintahan yang berkualitas, lebih mampu mengemban fungsi-fungsi yang telah diberikan. Sumber daya aparatur melakukan peran penting dalam pengembangan terhadap tatanan pemerintah dan didalamnya ada manusia yaitu pegawai yang bekerja dalam kerangka tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya. Selain itu agar pegawai bekerja sesuai dengan fungsi dibutuhkan adanya sebuah sistem pengawasan yang dirancang dengan efektif, agar tidak ada pegawai yang mengerjakan pekerjaannya dengan tidak efektif atau tidak baik.

Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mesin. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki sebaik mungkin, karena keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung dari sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan profesionalisme kerja pegawai. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 3 ayat 1 mendefinisikan pegawai negeri sebagai aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugasnya.

Salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh pemerintah di Indonesia, khususnya pemerintah daerah adalah bagaimana agar dapat menampilkan aparatur pemerintah yang sifatnya professional, memiliki etos kerja yang tinggi, keunggulan secara kompetitif, kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas kerja dan fungsinya, dan memenuhi aspirasi masyarakat agar terbebas dari kolusi, korupsi, dan nepotisme. Profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang atau individu dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkatannya masing-masing. Hasil dari pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala sisi sesuai porsi, objek, bersifat terus menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat (Almasdi, 2000:99). Dalam upaya meningkatkan profesionalisme kerja pegawai diharapkan adanya pengawasan dari pimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Siagian (1987:135) mengemukakan pengawasan adalah sebagai

proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Masalah profesionalisme kerja pegawai hampir semua dialami oleh setiap organisasi besar maupun yang sedang berkembang. Agar profesionalisme yang dihasilkan meningkat maka dapat dilakukan sebuah pengawasan terhadap proses, kegiatan, serta hasil kerja agar sesuai dengan standar yang diharapkan. Dengan meningkatnya profesionalisme kerja pegawai maka akan menghasilkan manfaat yang besar bagi suatu organisasi. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus diperhatikan seorang pemimpin. Fungsi ini merupakan fungsi terakhir setiap manajer, setelah fungsi-fungsi merencanakan, mengorganisasi, menyusun tenaga kerja, dan memberi perintah. Fungsi ini merupakan fungsi pimpinan yang berhubungan dengan usaha menyelamatkan jalannya perusahaan kearah tujuan yang hendak dicapai (Manullang, 2002 : 171).

Profesionalisme kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Segala sesuatu yang diberikan pegawai kepada instansi sangat tergantung kepada apa yang diberikan oleh instansi terhadap pegawai itu sendiri. Sama halnya dengan Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang dalam meningkatkan profesionalisme kerja pegawainya selalu memperhatikan keadaan individu pegawai dengan mempertimbangkan keberadaan sumber daya manusia sebagai sesuatu yang paling penting dalam sebuah organisasi. Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang merupakan instansi pemerintah yang memiliki fungsi dan tugas menyediakan data dan informasi statistik yang berkualitas, lengkap, akurat, dan

relevan bagi pengguna data. Tugas, fungsi, dan kewenangan Badan Pusat Statistik telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden No 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan peraturan Kepala Badan Pusat Statistik No 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang kurang memenuhi tuntutan dalam tingkat profesionalisme kerja pegawai berdasarkan dengan indikator masih adanya ketidaksesuaian bidang ilmu pendidikan pegawai dengan jabatannya, rendahnya kesungguhan pegawai dalam memberikan pelayanan, kurangnya respon dan tanggapan terhadap keluhan masyarakat, kurangnya keramahan dari pegawai. Hal ini didukung dengan pendapat salah satu pegawai di Badan Pusat Statistik yang tidak ingin disebutkan namanya, ia mengatakan bahwa di Badan Pusat Statistik masih banyak pegawai yang kurang ramah, dan kurangnya kesungguhan dalam memberikan pelayanan.

Dari berbagai bidang pekerjaan yang digeluti oleh aparatur pemerintah jelas sekali yang menjadi permasalahan adalah ketidakprofesionalan aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas-tugas penting yang dipercayakan kepadanya sehingga mengakibatkan adanya citra buruk bagi pemerintahan (Nurbaiti, 2013: 3). Oleh karena itu, pengawasan sangat penting dalam setiap pekerjaan, dengan adanya pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa baik pengawasan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang?
2. Seberapa baik profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang?
3. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa baik pengawasan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang
2. Untuk mengetahui seberapa baik profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi banyak pihak antara lain :

1. Manfaat Akademik

Kegunaan akademik dalam penelitian ini adalah sebagai referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam pencarian informasi terutama yang berkaitan dengan pengaruh pengawasan terhadap profesionalisme kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pembuat kebijakan bahwa pentingnya pengawasan untuk meningkatkan profesionalisme kerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan juga sebagai informasi atau acuan dan sekaligus memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian khususnya administrasi untuk terfokus pada Pengaruh Pengawasan terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno *management*, yang memiliki arti “seni melaksanakan dan mengatur”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) manajemen adalah orang yang mengatur pekerjaan atau kerja sama diantara berbagai kelompok atau sejumlah orang untuk mencapai sasaran, dan orang yang berwenang dan bertanggung jawab membuat rencana, mengatur, memimpin, dan mengendalikan pelaksanaannya untuk mencapai sasaran tertentu.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut prof. Dr. Hj. Sedarmayanti manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek untuk aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Menurut Flippo dalam Gomes (2003:6) manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengaduan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapainya tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Fungsi manajemen adalah proses dari langkah-langkah mulai dari pengorganisasian,

staffing, memimpin, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Adapun fungsi-fungsi manajemen menurut Siagian (1985) diantaranya sebagai berikut :

1. Perencanaan (*planning*)
2. Pengorganisasian (*organizing*)
3. Pemberian motivasi (*motivating*)
4. Pengawasan (*controlling*)
5. Penilaian (*evaluating*)

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen, dimana para manajer harus memantau kegiatan suatu organisasi, kinerja organisasi, dan profesionalisme kerja pegawai untuk menjamin agar segala sesuatu berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan atau berjalan dengan semestinya. Tujuan utama dari pengawasan adalah agar sumber daya dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

B. Konsep Pengawasan

Pengawasan atau controlling merupakan fungsi terakhir dari manajemen. Menurut Nitisumito (1992:9) dalam Ibriati Kartika Alimuddin (2012:9) manajemen merupakan suatu ilmu atau seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Menurut Terry (Sukarna, 2011: 10) fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Fungsi perencanaan

Semua anggota organisasi memikirkan suatu strategi untuk mencapai suatu tujuan, baik itu cara pelaksanaannya, kemungkinan dari keberhasilannya, siapa dan apa saja yang dilibatkan dalam perencanaan ini, serta hal-hal yang perlu diperhatikan sebelum pelaksanaan suatu rencana dilaksanakan.

2. Fungsi pengorganisasian

Setiap sumber daya harus ditempatkan kepada fungsinya masing-masing agar tujuan yang direncanakan bisa dicapai dengan lebih muda, efektif, dan efisien.

3. Fungsi pelaksanaan

Apa yang telah direncanakan dan diorganisasikan sudah mulai dilaksanakan atau dijalankan.

4. Fungsi pengendalian/*controlling*

Usaha para atasan untuk meyakinkan para anggotanya bahwa organisasi masih berjalan dalam arah yang tepat atau sesuai dengan tujuan.

Fungsi *controlling* atau pengawasan sangat penting dalam menentukan proses manajemen oleh karena itu harus dilakukan sebaik-baiknya. Pengawasan merupakan proses pemantauan, penilaian dan pelaporan rencana terhadap tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan yang korektif guna adanya penyempurnaan lebih lanjut.

Menurut Terry (Moekijat, 1999:189) pengawasan adalah proses penentuan, apa yang harus di capai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan,

menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar (Manullang, 2002:171). William H. Newman pengawasan adalah tindakan untuk menjamin bahwa pelaksanaan sesuai dengan rencan (Moekijat, 1989: 111).

Harold Koontz (Manullang, 2002: 111) pengawasan merupakan pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaa kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggara. Earl P. Strong mengatakan pengawasan merupakan proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketepan dalam rencana. (Brantas, 2009 : 188-189).

Pengawasan menurut Siagian (1987:135) adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan menurut Handoko (2003: 359) dalam Sri Rahayu (2013: 21-22) merupakan suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa pengawasan merupakan hal yang sangat penting. Menurut Siagian (2008:115) membagi dua macam teknik yaitu pengawasan langsung dan tidak langsung.

1) Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung adalah seorang pimpinan organisasi sendiri yang melakukan

pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahan. Adapun bentuk-bentuk pengawasan langsung, yaitu :

- a. Inspeksi langsung
- b. Observasi ditempat
- c. Laporan di tempat

2) Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung merupakan pengawasan yang dilakukan dengan jarak jauh. Biasanya pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang dilakukan oleh para bawahan.

Adapun bentuk-bentuk pengawasan tidak langsung, yaitu :

- a. Laporan lisan
- b. Laporan tertulis

Harold Koontz dan Cyril O'Donnel (Sukarna, 1992: 112-115) mengemukakan asas-asas pengawasan, yaitu :

1) Asas Tercapainya Tujuan

pengawasan harus ditujukan kearah tercapainya tujuan yaitu dengan mengadakan perbaikan untuk menghindari adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana.

2) Asas Efisiensi Pengawasan

Pengawasan itu efisien, jika mampu menghindari dari penyimpangan dari rencana, sehingga tidak timbul hal-hal lain diluar dugaan.

3) Asas Tangung Jawab Pengawasan

Pengawasan hanya dapat dilaksanakan jika manajer bertanggung jawab terhadap pelaksanaan rencana.

4) Asas Pengawasan Terhadap Masa Depan

Pengawasan yang efektif harus ditujukan kearah penyimpangan yang akan terjadi baik dimasa sekarang maupun di masa depan.

5) Asas Pengawasan Langsung

Teknik control yang paling efektif ialah mengusakan adanya manejer bawahan yang berkualitas baik.

6) Asas Refleksi Rencana

Pengawasan harus disusun dengan baik, sehingga dapat mencerminkan karakter dan susunan rencana.

7) Asas Penyesuaian Dengan Organisasi

Pengawasan harus dilakukan sesuai dengan struktur organisasi.

8) Asas Pengawasan Individual

Teknik pengawasan harus ditujukan terhadap kebutuhan-kebutuhan informasi setiap manajer.

9) Asas Standar

Pengawasan yang efektif dan efisien memerlukan standar yang tepat yang akan dipergunakan sebagai tolak ukur pelaksanaan dan tujuan yang akan dilaksanakan.

10) Asas Pengawasan Terhadap Strategis

Pengawasan yang efektif dan efisien memerlukan adanya perhatian yang ditujukan terhadap faktor-faktor yang strategis dalam perusahaan.

11) Asas Kekecualian

Pengawasan membutuhkan adanya perhatian yang ditujukan terhadap faktor-faktor kekecualian. Kekecualian ini terjadi dalam keadaan tertentu ketika situasi berubah atau tidak sama.

12) Asas Pengawasan Fleksibel

Pengawasan harus luwes untuk menghindari kegagalan pelaksanaan rencana.

13) Asas peninjauan kembali

System pengawasan harus ditinjau berkali-kali, agar system yang digunakan berguna untuk mencapai tujuan.

14) Asas Tindakan

Pengawasan dapat dilakukan apabila ada ukuran-ukuran untuk mengoreksi penyimpangan-penyimpangan rencana, organisasi, staffing, dan directing.

Pengawas memiliki peran yang penting dalam manajemen kepegawaian. Mandell dan Greenberg menyatakan bahwa hidup seseorang juga dapat tergantung pada kecakapan teknis pengawas. Mandell dan Greenberg (Moekijat, 1999 : 118)

memiliki anggapan bahwa semua pekerjaan yang bersifat mengawasi pada dasarnya memiliki tugas-tugas umum tertentu, meskipun tugas-tugas ini secara kuantitatif dan kualitatif berbeda yang satu dengan yang lain. Tugas-tugas yang dimaksud adalah :

- a. Bergaul dengan bawahan
- b. Memimpin soal-soal teknis
- c. Mengadakan koordinasi dengan pekerjaan unit-unit organisasi lainnya
- d. Melatih pegawai
- e. Merencanakan perbaikan-perbaikan dan metode-metode kerja, dan
- f. Membangunkan semangat kerja

Menurut Reksomadiprodjo (1996:64) faktor-faktor yang menyebabkan pentingnya pengawasan adalah :

- a. Perubahan yang selalu terjadi baik diluar maupun didalam organisasi, memerlukan perencanaan dan pengawasan.
- b. Kekompleksan organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- c. Kesalahan-kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan dan pembenahan.

Menurut Moekijat dalam buku administrasi dan manajemen ada beberapa maksud dan tujuan pengawasan, diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak

2. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mencegah agar tidak terulang lagi kesalahan yang dulu atau tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang baru.
3. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan sesuai rencana telah terarah kepada sasaran yang telah ditentukan.
4. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya sesuai dengan fase atau tingkat pelaksanaan .
5. Untuk mengetahui hasil pekerjaan yang telah ditetapkan dalam rencana atau standar.
6. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur dan kebijaksanaan yang telah ditentukan.

C. Konsep Profesionalisme Kerja Pegawai

Profesionalisme dalam suatu pekerjaan atau profesi telah lama mendapat perhatian dari para cendikiawan dan praktisi. Menurut Tjiptohadi profesionalisme dilihat dari pengertian bahasanya, bisa mempunyai beberapa makna. Pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, professional berarti moral. Dalam pandangan Tjokrowinoto (1996) menyatakan bahwa profesionalisme adalah suatu kemampuan untuk kemudian dapat merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien,

inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja tinggi. Menurut Andreas Harefa (2004:137) bahwa profesionalisme pertama-tama adalah soal sikap. Dia mengatakan bahwa ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu system balas jasa yang merupakan lambing prestasi kerja.

Caroli (1993:4) mengemukakan bahwa professional mengacu pada sikap bukan pada uraian pekerjaan. Pegawai yang professional adalah pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Menurut Siagian (2000), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Menurut Martin Jr, (Thoha, 2001:75) karakteristik profesionalisme aparatur yang menjadi indikator profesionalisme kerja pegawai adalah :

1. Kemahiran dalam mempergunakan peralatan

Kemahiran merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan serta pengalaman. Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dan kemahiran pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Hal ini mengacu kepada potensi pegawai dalam menjalankan tugas dan bagiannya.

Adapun aspek-aspek profesionalisme yang dapat menambah pemahaman, sebagai berikut :

- a. Aspek potensial, Setiap tenaga kerja tentunya memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis, yang dapat dikembangkan dan terus berkembang.
- b. Aspek profesionalisme, Setiap pegawai memiliki keahlian yang berbeda dari orang lain tergantung bidangnya masing-masing. Hal ini menyebabkan seseorang terus meningkatkan keahliannya agar bisa bekerja lebih handal.
- c. Aspek fungsional, Para pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- d. Aspek operasional, Setiap pegawai dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kerja yang ditekuninya.
- e. Aspek personal, Setiap pegawai harus memiliki sifat atau kepribadian yang menunjang pekerjaannya.
- f. Aspek produktifitas, Setiap pegawai harus memiliki motif kerja dan prestasi baik kualitas maupun kuantitas.

2. Kesiapan

Kesiapan pegawai untuk memberikan pelayanan yang dibutuhkan publik. Kemauan untuk membantu dan memberikan pelayanan yang cepat (responsif) dan tepat kepada pelanggan, dengan penyampaian informasi yang jelas.

3. Tanggung jawab dalam pelayanan

Tuntutan pertanggung jawaban atas setiap kegiatan yang dilakukan untuk kepentingan publik menjadi penting bagi berlangsungnya sistem pemerintahan yang baik atas dasar kepercayaan. Tanggung jawab dari para petuga pelayanan, yang meliputi pelayanan sesuai dengan urutan waktu, menghubungi publik secepatnya apabila terjadi sesuatu yang perlu segera diberitahukan. Pimpinan penyelenggara pelayanan publik atau pejabat yang ditunjuk bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan dan penyelesaian keluhan atau persoalan dalam pelaksanaan pelayanan publik.

4. Disiplin

Secara teoritis loyalitas berhubungan dengan tingkat kedisiplinan. Terutama dalam hal ketaatan terhadap peraturan yang berlaku. Kedisiplinan akan terwujud dengan baik jika pegawai mampu menaati peraturan-peraturan yang ada. Loyalitas juga berkaitan erat dengan kemampuan pertanggungjawaban tugas pekerja dan daya tanggap. Selain itu loyalitas tidak membeda-bedakan pemberian pelayanan atas dasar golongan tertentu.

5. Sikap pegawai

Setiap orang dalam setiap perusahaan memiliki keterampilan, sikap, dan pengetahuan yang dibutuhkan agar dapat memberikan pelayanan tertentu. Sikap sopan santun, respek, perhatian, keramahan serta dalam komunikasi dengan baik

dalam arti memberikan informasi kepada publik dalam Bahasa yang mereka pahami, serta mendengarkan saran dan keluhan publik.

Profesionalisme pegawai ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Oemar Hamalik (2000:7-8) menambahkan pemahaman mengenai profesionalisme kerja pegawai atau tenaga kerja. Ia mengemukakan bahwa tenaga kerja pada hakikatnya mengandung beberapa aspek, diantaranya ;

1. Aspek potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis, yang terus berkembang dan dapat dikembangkan. Potensi-potensi itu antara lain : daya mengingat, daya berpikir, daya berkehandak, daya perasaan, bakat, minat, motivasi, dan potensi-potensi lainnya.
2. Aspek profesionalisme dan vokasional, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejujuran dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan keterampilan itu, dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.
3. Aspek fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula.
4. Aspek operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan kerampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.

5. Aspek personal, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadiannya yang menunjang pekerjaannya.
6. Aspek produktivitas, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas.

Hall R. (Muhammad, Rifqi. 2008:3) mengembangkan konsep profesionalisme dari level individu meliputi lima dimensi, yaitu ;

1. Pengabdian pada profesi (dedication), yang tercermin dalam dedikasi professional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan.
2. Kewajiban social (social obligation), yaitu pandang tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik masyarakat ataupun oleh professional karena adanya pekerjaan tersebut.
3. Kemandirian, yaitu suatu pandang seorang professional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa ada tekanan dari pihak lain.
4. Keyakinan terhadap peraturan profesi, yaitu suatu keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan professional adalah rekan sesama profesi, dan bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
5. Hubungan dengan sesama profesi, berarti menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerja.

Manusia yang terlibat dalam organisasi disebut juga sebagai pegawai, adapun pengertian pegawai menurut para ahli, diantara ;

- a. Pegawai menurut Musanef (2000:5) adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.
- b. Pegawai menurut A. W. Widjaja (2006:113) adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).

Ada dua pengertian pegawai negeri menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan UU No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu :

1. Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintah dan bangunan.
2. Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan harus digerakkan sehingga memiliki keterampilan dan kemampuan dalam bekerja sehingga menghasilkan karya-karya yang bermanfaat bagi tercapainya tujuan organisasi. Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa istilah pegawai mengandung pengertian, yaitu :

1. Menjadi anggota suatu usaha kerja sama/organisasi. Maksudnya memperoleh balas jasa atau imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan.
2. Pegawai di dalam sistem kerja sama yang sifatnya pamrih.
3. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pemberi kerja.
4. Kedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melakukan proses penerimaan.
5. Akan mendapat saat pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja).

D. Pengaruh Pengawasan terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai

Pengawasan biasa dikaitkan dengan profesionalisme kerja pegawai. Profesionalisme merupakan profesional terhadap profesinya. Faktor yang mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai salah satunya dengan menumbuhkan pengawasan dalam bekerja terhadap karyawan. Pengawasan ini dilakukan untuk menghindari adanya penyimpangan-penyimpangan atau masalah-masalah yang terjadi didalam menjalankan suatu tugas. Untuk meningkatkan profesionalisme kerja pegawai maka diadakan pengawasan yang lebih tinggi dan efektif. Pwngawsan yang

efektif akan memberikan suatu jaminan yang mengikat seluruh pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan tanggung jawab.

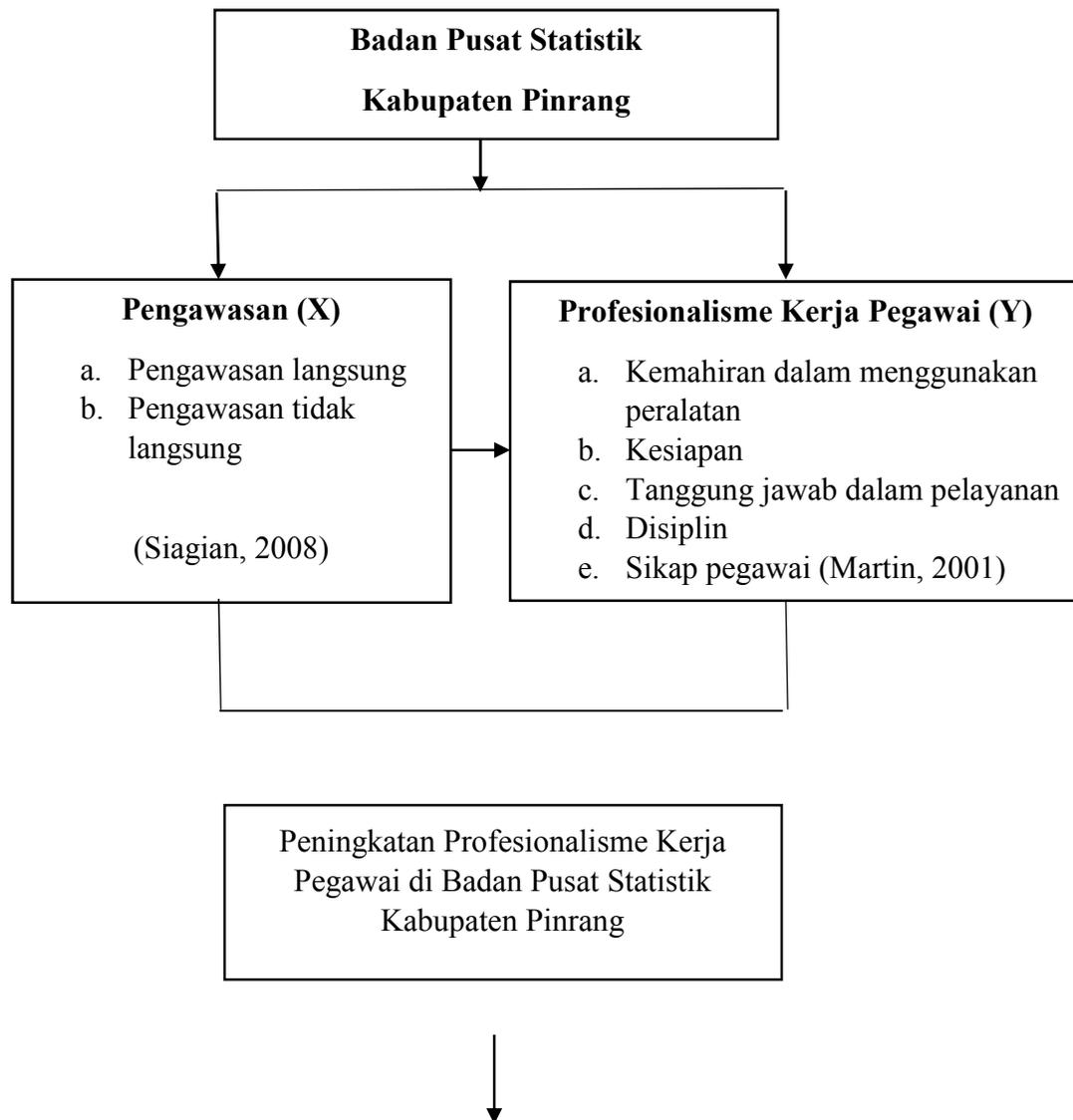
Adapun penelitian terdahulu oleh Seridawati tahun 2010 dengan judul Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (studi kasus di Badan Kepegawaian, dan Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Aceh Selatan). Hasil dari penelitian ini adalah : “terdapat pengaruh positif antara profesionalisme kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik yang ada. Selain itu profesionalisme di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Aceh Selatan sudah dapat dikatakan cukup baik”.

Penelitian Nurbaiti tahun 2013 dengan judul Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kabupaten Nagan Raya. Hasil dari penelitian ini adalah : “profesionalisme kerja pegawai PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kabupaten Nagan Raya dalam pelayanan dikatakatan baik atau cukup memuaskan. Terbukti dalam kemahiran pegawai menggunakan peralatan kerjanya dan tanggung jawab pegawai dalam memberikan pelayan (Nurbaiti, 2013:61)”.

Penelitian Dian Munarwantika Tahun 2014 dengan judul Pengaruh pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Putra Kaltim di Samarinda. Hasil penelitian adalah : “Variabel pengawasan langsung berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Putra Kaltim di Samarinda. Semakin tinggi tingkat pengawasan maka semakin tinggi kinerja suatu perusahaan”.

E. Kerangka Pikir

Penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang, yang berfokus pada pengawasan dan profesionalisme kerja pegawai. Adapun yang menjadi variabel X adalah pengawasan dan yang menjadi indikator dari pengawasan ini diambil dari teori Siagian tentang teknik pengawasan yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Sedangkan yang menjadi Variabel Y adalah profesionalisme kerja pegawai dan yang menjadi indikator dari profesionalisme kerja pegawai ini diambil dari teori Martin tentang karakteristik profesionalisme kerja aparatur, diantaranya kemahiran dalam menggunakan peralatan, kesiapan, tanggung jawab dalam pelayanan, disiplin, dan sikap pegawai.



F. Definisi Operasional

1. Variabel X

a. Pengawasan adalah proses penentuan pengukuran pelaksanaan kerja bawahan agar pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang. Dengan indikator, sebagai berikut :

- 1) Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pimpinan dengan mengamati, meneliti, memeriksa, mengecek sendiri, dan menerima laporan secara langsung dari bawahan.
- 2) Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan dengan mempelajari laporan-laporan yang telah diterima dari pelaksana baik lisan maupun tertulis.

2. Variabel Y

a. Profesionalisme kerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugas dengan sungguh-sungguh, memiliki keterampilan yang tinggi, dan melaksanakan fungsinya secara efisien di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang. Dengan indikator, sebagai berikut :

- 1) Kemahiran dalam menggunakan peralatan, Kemahiran merupakan salah satu unsur yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan bagiannya.

- 2) Kesiapan, Kesiapan para pegawai untuk membantu dan memberikan pelayanan yang cepat (responsif) dan tepat kepada pelanggan dengan penyampaian informasi yang jelas.
- 3) Tanggung jawab dalam pelayanan, Tanggung jawab atas setiap kegiatan yang dilakukan meliputi pemberian pelayanan sesuai dengan urutan waktunya, bertanggung jawab atas penyelesaian keluhan dan persoalan dalam pelayanan publik.
- 4) Disiplin, Kedisiplinan akan terwujud dengan baik jika pegawai mampu menaati peraturan-peraturan yang ada dan tidak membedakan memberikan pelayanan atas dasar golongan tertentu.
- 5) Sikap pegawai, Sikap pegawai yang baik adalah sikap sopan santun, respek, perhatian, keramahan serta dalam komunikasi dengan baik.

G. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis, kerangka pikir, dan hasil-hasil penelitian yang relevan diatas dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu :

1. Tingkat pengawasan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang sudah baik
2. Tingkat profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang sudah baik

3. H_0 : Tidak ada pengaruh pengawasan terhadap profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang.

H_a : Ada pengaruh pengawasan terhadap profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 31 juli- 31 Agustus 2018 di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik yang berlokasi Di Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. Peneliti tertarik mengambil lokasi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang karena masih rendahnya profesionalisme kerja pegawai diantaranya masih adanya ketidaksesuaian bidang ilmu pendidikan dengan jabatannya, rendahnya kesungguhan pegawai dalam memberikan pelayanan, kurangnya respon dan tanggapan terhadap keluhan masyarakat dan kurangnya keramahan pegawai. penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang.

B. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang, sekaligus menguji teori-teori yang terkait dengan pengawasan dan profesionalisme kerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini.

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian terapan karena tujuannya untuk menerapkan, menguji, dan mengevaluasi kemampuan teori-teori terkait pengawasan dan profesionalisme kerja pegawai guna memecahkan masalah-masalah praktis di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang. Jenis penelitian ini berdasarkan tingkat kealamiahannya obyek yang diteliti termasuk jenis penelitian survey karena peneliti mendapat data dari tempat yang alamiah di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang dengan melakukan pemberian kuesioner dalam pengumpulan data penelitian.

C. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang yaitu sebanyak 23 orang, sehingga dikatakan pula sebagai sampel jenuh.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Penelitian lapangan

Penelitian lapangan, yaitu pengumpulan data yang mengadakan penelitian secara langsung pada objek penelitian dengan cara :

1. Observasi, yaitu suatu metode penilaian / pengamatan secara langsung yang sering digunakan untuk mengukur pengaruh pengawasan terhadap profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang.
2. Kuesioner, yaitu alat riset atau survei yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis, bertujuan untuk mendapatkan tanggapan dari kelompok orang terpilih melalui wawancara pribadi atau melalui daftar pertanyaan mengenai pengaruh pengawasan terhadap Profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang.
3. Dokumentasi, yaitu kegiatan khusus untuk pengumpulan bukti-bukti dan keterangan-keterangan (seperti: gambar, kutipan, guntingan Koran, dan bahan referensi lain) yang berkaitan dengan pengelolaan dokumen secara sistematis mengenai pengaruh pengawasan terhadap profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang.

b. Alat Pengukur Data

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Alasan penulis menggunakan skala likert karena lebih fleksibel daripada teknik pengukuran lainnya. Pemberian skor dengan menggunakan 5 skala likert adalah sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Tidak Setuju mendapat skor 1
2. Jawaban Tidak Setuju mendapat skor 2
3. Jawaban Ragu-ragu mendapat skor 3
4. Jawaban Setuju mendapat skor 4

5. Jawaban Sangat Setuju mendapat skor 5

E. Teknik Analisis Data

Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis Regresi sederhana

Analisis regresi adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk menguji hubungan antara sebuah variabel dependen dengan satu atau dua beberapa variabel independen. Cara perhitungannya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y' = a + b (X)$$

Keterangan

Y' = variabel dependen (nilai diprediksikan)

X = variabel independen

a = konstanta (nilai Y' apabila X=0)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Rumus persentase skor untuk setiap indikator

$$\text{Indikator} = \frac{\text{jumlah \textit{respcnden}}}{\text{jumlah \textit{skor ideal}}} \times 100 = \text{jumlah skor perolehan}$$

Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah :

- a. Jika nilai P value (sig) $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- b. Jika nilai P value (sig) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Tabel 3.1 Kriteria Jawaban Responden

Persentase Jawaban	Tafsiran Kuantitatif
80% - 100%	Sangat Baik
60% - 79%	Baik
40% - 59%	Cukup Baik
20% - 39%	Kurang Baik
0% - 19%	Sangat Tidak Baik

2. Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menggambarkan atau menguraikan pengawasan dalam meningkatkan profesionalisme kerja pegawai melalui kuosioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu pengujian untuk menguji apakah data-data yang digunakan telah terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov Test*. Uji *Kolmogrov-Smirnov Test* di pilih karna lebih peka untuk mendeteksi normalitas data dibandingkan dengan pengujian menggunakan grafik yang dapat dilihat dari tingkat signifikannya, diantaranya.

- a. Jika signifikan $< 0,05$ maka data terdistribusi normal
- b. Jika signifikan $> 0,05$ maka data tidak terdistribusi lengkap

4. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang bagus memiliki variable-variabel independen seharusnya tidak berkorelasi satu dengan yang lain. Hal ini dapat dideteksi dengan melihat korelasi antar variabel independen, atau lewat angka variance inflation factor (VIF).

5. Uji Heterokedastitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Nilai signifikan korelasi $> 0,05$ ($\alpha=5\%$) maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastitas.

6. Uji Validitas

Uji Validitas item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software versi 21 *for Windows*. Untuk proses ini, akan digunakan Uji *Korelasi Person Product Moment*. Dalam uji ini setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Agar penelitian ini lebih teliti, sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel ≥ 0.05 . item yang punya r hitung < 0.05 akan disingkirkan akibat mereka tidak melakukan pengukuran secara sama dengan yang dimaksud oleh skor total skala dan lebih jauh lagi, tidak memiliki kontribusi dengan pengukuran seseorang, jika bukan malah mengacaukan.

7. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Uji Reliabilitas dilakukan dengan *Uji Alpha Cronbach*.

Jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika $\alpha > 0,8$ ini mensugestikan seluruh *item reliable* dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat atau, ada pula yang memaknakannya sebagai berikut :

- a. jika $\alpha > 0,9$ maka reliabilitas sempurna
- b. jika α antara $0,7 - 0,9$ maka reliailitas tinggi
- c. jika α antara $05 - 0,7$ maka reliabilitas moderat
- d. jika $\alpha < 0,5$ maka reliabilitas rendah

Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel: Segera identifikasi dengan prosedur analisis per item. Item analisis adalah kelanjutan dari tes *Alpha* sebelumnya guna melihat item-item tertentu yang tidak *reliable*. Lewat item Analisis ini maka satu atau beberapa item yang idak *reliable* dapat dibuang sehingga *Alpha* dapat lebih tinggi lagi nilainya.

Reliabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan *Realibility Analisis* dengan SPSS ver.21 *for Windows*. Akan dilihat nilai *Alpha-Cronbach* untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variable. Agar lebih teliti,

dengan menggunakan SPSS juga akan dilihat kolom *Corrected Item Total Correlation*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Objek Penelitian

1. Sejarah Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang

Badan Pusat Statistik (BPS, Dahulu Biro Pusat Statistik), adalah lembaga pemerintahan Non Depertemen di indonesia yang mempunyai fungsi pokok sebagai penyediaan data statistik dasar, baik untuk pemerintah maupun untuk masyarakat umum, secara nasional maupun regional. Setiap sepuluh tahun sekali, BPS menyelenggarakan Sensus Penduduk. Disamping itu, BPS juga melakukan pengumpulan data,menerbitkan publikasi statistik nasional maupun daerah, serta melakukan analisis data statistic yang digunakan dalam pengambila kebijakan pemerintah. BPS juga terdapat disetiap provinsi, kabupaten dan kota diseluruh Indonesia. Dinamakan perwakilan BPS di daerah, karena BPS merupakan instansi vertikal yakni instansi pemerintahan pusat yang berada di daerah,sehingga bukan merupakan bagian dari instansi milik daerah. Tugas lain BPS di daerah adalah melakukan koordinasi dengan pemerintah daerah dalam rangka penyelenggaraan statistik regional. Masa Negara Kesatuan Republik Indonesia, kekalahan Jepang terhadap Sekutu menyemangati pemuda untuk mendesak Soekarno-Hatta memproklamasikan kemerdekaan. Maka pada tanggal 17 Agustus 1945, kemerdekaan Indonesia diproklamirkan. Pemerintahan baru dibawah Presiden Soekarno segera memberntuk lembaga-lembaga pemerintahan yang baru. Untuk

menangani kegiatan statistik dibentuklah Kantor Penyelidikan Perangkaan Umum (KAPPURI) yang dipimpin oleh Mr. Abdul Karim Pringgodigdo. Pada awal 1946, KAPPURI pindah mengikuti berpindahnya pusat pemerintahan RI ke Yogyakarta. Di lain pihak, CSK diaktifkan kembali oleh Pemerintah Federal (Belanda) berkedudukan di Jakarta.

Berdasar surat edaran Kementerian Kemakmuran Nomor 219/SC, tanggal 12 Juni 1950, KAPPURI diubah menjadi Kantor Pusat Statistik (KPS) dan berada di bawah naungan Kementerian Kemakmuran. Peraturan ini diubah lagi pada tanggal 1 Maret 1952, Melalui Keputusan Menteri Perekonomian Nomor P/44, KPS dinyatakan berada di bawah dan bertanggung jawab pada Menteri Perekonomian. Pada tanggal 1 Maret 1952, Menteri Perekonomian mengeluarkan Keputusan Nomor P/44 yang menyatakan KPS berada di bawah dan bertanggung jawab pada Menteri Perekonomian. Berdasarkan Keputusan Menteri Perekonomian Nomor 18.099/M Tanggal 24 Desember 1953, kegiatan KPS dibagi menjadi 2 bagian yaitu Afdeling A merupakan Bagian Riset dan Afdeling B merupakan Bagian Penyelenggaran dan Tata Usaha.

Dengan Keputusan Presiden RI Nomor 172 Tahun 1957, terhitung mulai 1 Juni 1957, KPS diubah menjadi Biro Pusat Statistik, dan urusan statistik yang semula menjadi tanggung jawab dan wewenang Menteri Perekonomian dialihkan menjadi wewenang dan langsung berada di bawah Perdana Menteri. Berdasarkan Keppres ini pula secara formal nama Biro Pusat Statistik dipergunakan. Pada tanggal 24

September 1960, UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus diundangkan menggantikan Volkstelling Ordonnantie 1930 (Staatsblad 1930 Nomor 128). Diikuti kemudian pada tanggal 26 September 1960, UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik diundangkan menggantikan Statistiek Ordonnantie 1934 (Staatsblad Nomor 508). Berdasarkan Keputusan Perdana Menteri Nomor 26/P.M/1958 tanggal 16 Januari 1958, BPS diberi tugas melakukan pekerjaan persiapan Sensus Penduduk. Kegiatan Sensus Penduduk terlaksana pada tahun 1961. Sensus Penduduk pertama yang dilakukan sejak masa kemerdekaan.

Diberlakukannya UU Nomor 7 tahun 1960 tentang Statistik, merupakan momen penting peralihan produk statistik kolonial menjadi statistik nasional. Karena itulah, tanggal 26 September selanjutnya ditetapkan sebagai Hari Statistik yang diperingati setiap tahun.

Seiring dengan kemajuan dan perkembangan zaman, kebutuhan terhadap data statistik semakin penting dan beragam. Karena itu diperlukan penyempurnaan terhadap perangkat hukum yang ada, sehingga pada tanggal 19 Mei 1997, Presiden Republik Indonesia mengesahkan berlakunya UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, sekaligus mengubah nama Biro Pusat Statistik menjadi Badan Pusat Statistik (BPS).

Masa Orde Baru sampai Sekarang, Seiring dengan perkembangan jaman, khususnya pada pemerintahan Orde Baru, untuk memenuhi kebutuhan dalam perencanaan dan evaluasi pembangunan, mutlak dibutuhkan data survey. Untuk mendapatkan data secara tepat dan akurat, salah satu unsurnya adalah pembenahan

organisasi BPS. Tahun 1968, ditetapkan peraturan pemerintah No.16 tahun 1968 yaitu yang mengatur organisasi dan tata kerja di pusat dan daerah. Tahun 1980, peraturan pemerintah No. 6 Tahun 1980 tentang organisasi sebagai pengganti peraturan pemerintah No.16 tahun 1968. Pada tanggal 17 Juli 1998 dengan keputusan presiden RI No.89 tahun 1998, ditetapkan BPS sekaligus mengatur tata kerja dan stuktur organisasi BPS yang baru.

2. Visi dan Misi Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang

1. Visi

Dalam mendukung Visi Pembangunan Indonesia 2005-2025 yaitu “Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur” dan visi pembangunan nasional untuk tahun 2015-2019 yaitu “Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”. BPS Kabupaten Pinrang berupameningkatkan kontribusinya dalam hal pembangunan nasional di bidang statistik.

Pembangunan nasional di bidang statistik diarahkan agar mampu mengakomodasi berbagai tantangan yang berkembang seperti 1. Reformasi yang mendukung keterbukaan informasi, otonomi daerah yang mengandung tantangan keragaman data dan informasi statistic pada tingkatan wilayah kecil; 2. Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang mengarah kepada peningkatan kemudahan akses masyarakat terhadap data dan informasi; dan 3. Kesiapan SDM penyelenggara statistik dalam penyediaan data yang berkualitas. Upaya BPS Kabupaten Pinrang untuk meningkatkan penyediaan data yang

berkualitas sejalan dengan Misi Pembangunan Nasional 2005-2025 yaitu “Mewujudkan bangsa yang berdaya saing” sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025. Dengan memperhatikan misi pembangunan nasional dan pencapaian BPS Kabupaten Pinrang pada Pembangunan Jangka Menengah Nasional periode kedua 2010-2014, BPS Kabupaten Pinrang menetapkan visi tahun 2015-2019: “Pelopor Data Statistik Terpercaya untuk Semua” (*The Agent of Trustworthy Tatisitcal Data for All*).

Kata “Pelopor” mempunyai makna bahwa BPS Kabupaten Pinrang sebagai pencetus ide penyedia statistik terpercaya, sekaligus sebagai pelaku dalam penediaan statistic terpercaya. Kata “data statistik yang terpercaya” yaitu statistik yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Kata “untuk semua” dimaksudkan bahwa semua pihak mempunyai hak ang sama untuk mengakses data BPS Kabupaten Pinrang (impartial) baik pengguna data nasional maupun internasional. Dengan visi BPS Kabupaten Pinrang 2015-2019, eksistensi BPS Kabupaten Pinrang sebagai penyedia data dan informasi statistik menjadi semakin penting, karena dapat dipercaya semua pihak. Di samping itu, visi BPS Kabupaten Pinrang juga memberikan ruang bagi berbagai pihak untuk ikut serta dalam menyediakan, memanfaatkan, dan menggunakan data dan informasi statistik.

2. Misi

Misi BPS Kabupaten Pinrang dengan memperhatikan misi RPJMN 2015-2019 dan tugas, fungsi, dan kewenangan BPS. Perumusan misi BPS Kabupaten Pinrang juga dilakukan dengan memperhatikan masukan pihak-pihak yang berkepentingan

(stakeholders), dan memberikan peluang untuk dapat disesuaikan dengan tuntutan perkembangan lingkungan strategis.

Rumusan misi dimaksudkan untuk mampu:

- (a) mencakup semua pesan yang terdapat dalam visi,
- (b) memberikan petunjuk terhadap tujuan yang akan dicapai,
- (c) memberikan petunjuk kelompok sasaran mana termasuk instansi pemerintah yang akan dilayani, dan
- (d) memperhitungkan berbagai masukan dari para pemangku kepentingan.

Misi Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang tahun 2015 – 2019 mengandung arti :

1. Menyediakan data statistik berkualitas melalui kegiatan statistik yang terintegrasi dan berstandar nasional maupun internasional.

- **Menyediakan data statistik**

“Badan Pusat Statistik merupakan penyelenggara statistik dasar, yaitu statistik yang pemanfaatannya ditujukan untuk keperluan yang bersifat luas, baik bagi pemerintah maupun masyarakat” (Perpres No. 86 tahun 2007).

- **Berkualitas**

Berkualitas berarti data statistik yang dihasilkan BPS Kabupaten Pinrang memenuhi dimensi kualitas yakni relevan, akurat, disajikan tepat waktu, koheren, dapat diakses, dan dapat diinterpretasikan.

- **melalui kegiatan statistik yang terintegrasi**

Kata terintegrasi bermakna bahwa penyelenggaraan kegiatan statistik perlu

lebih mengedepankan pendekatan fungsional, serta mengurangi pelaksanaan yang tersekat (silo thinking). Pendekatan fungsional berarti alur proses dari pengumpulan data, pengolahan data hingga diseminasi data dilakukan secara terintegrasi antar subject matter. Terintegrasi juga berarti penyelenggaraan statistik yang dilakukan bersama-sama oleh pemerintah dan masyarakat harus saling mengisi dan saling memperkuat dalam memenuhi kebutuhan statistik, serta menghindari terjadinya duplikasi kegiatan (UU no.16 tahun 1997).

- **Dan berstandar nasional maupun internasional**

Setiap penyelenggaraan kegiatan statistik, BPS Kabupaten Pinrang akan selalu berpedoman kepada konsep, standar dan metode yang berlaku secara universal dan berstandar internasional, mengikuti kaidah yang digariskan dalam Fundamental Principle of Official Statistik.

2. **Memperkuat Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan melalui pembinaan dan koordinasi di bidang statistik.**

- **Memperkuat Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan**

Sistem Statistik Nasional adalah suatu tatanan yang terdiri atas unsur-unsur yang secara teratur saling berkaitan, sehingga membentuk totalitas dalam penyelenggaraan statistik. Memperkuat Sistem Statistik Nasional perlu diwujudkan secara terus menerus secara berkelanjutan (UU no.16 1997).

- **Melalui Pembinaan dan Koordinasi**

BPS Kabupaten Pinrang memiliki mandate untuk melakukan pembinaan terhadap instansi lain terkait dengan pelaksanaan kegiatan statistik sektoral. BPS Kabupaten Pinrang juga memiliki mandat untuk melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dengan instansi pemerintah untuk membangun pembakuan konsep, definisi, klasifikasi, dan ukuran-ukuran. (UU no. 16 tahun 1997). Bahwa dalam rangka perencanaan pembangunan nasional pada khususnya, dan pembangunan sistem rujukan informasi sistem statistik nasional pada khususnya. Penyelenggaraan kegiatan statistik perlu didukung upaya-upaya koordinasi dan kerjasama serta upaya pembinaan terhadap seluruh komponen masyarakat statistik (PP No. 51 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik).

Dalam melakukan pembinaan statistik, BPS Kabupaten Pinrang dapat bekerjasama dengan instansi pemerintah, perguruan tinggi, lembaga swasta dan atau unsur masyarakat lainnya. Upaya pembinaan statistik yang dilakukan oleh BPS sesuai PP No. 51 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik, meliputi :

- a) peningkatan kemampuan sumber daya manusia dalam penyelenggaraan statistik;
- b) pengembangan statistik sebagai ilmu;

- c) peningkatan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dapat mendukung penyelenggaraan statistik;
- d) perwujudan kondisi yang mendukung terbentuknya pembakuan dan pengembangan konsep, definisi, klasifikasi, dan ukuran-ukuran dalam kerangka semangat kerjasama dengan para penyelenggara kegiatan statistik lainnya;
- e) pengembangan sistem informasi statistik;
- f) peningkatan penyerbarluasan informasi statistik;
- g) peningkatan kemampuan penggunaan dan pemanfaatan hasil statistik untuk mendukung pembangunan nasional;
- h) peningkatan kesadaran masyarakat akan arti dan kegunaan statistik.”

Koordinasi dan kerjasama penyelenggaraan statistik meliputi hal-hal yang berkaitan dengan:

- a. Pelaksanaan kegiatan statistik;
- b. Pembakuan konsep, definisi, klasifikasi, dan ukuran-ukuran.

Koordinasi dan atau kerjasama penyelenggaraan statistik antara BPS Kabupaten Pinrang, instansi pemerintah, dan masyarakat dilaksanakan kegiatan statistik dilakukan dalam rangka membangun satu pusat rujukan informasi statistik nasional. Koordinasi dan atau kerjasama pelaksanaan kegiatan statistik mencakup perencanaan, pengumpulan, pengolahan, penyajian, dan atau analisis statistik.

3. Membangun insan statistik yang profesional, berintegritas dan amanah untuk kemampuan perstatistikan.

- **Membangun insan statistik**

Pembangunan insan statistik dilakukan untuk mewujudkan pengejawantahan nilai-nilai organisasi Badan Pusat Statistik, yakni profesional, berintegritas dan amanah.

- **yang profesional**

Dalam menyelenggarakan kegiatan statisti, insan statistik yang harus memiliki kapasitas dan kapabilitas yang diperlukan untuk menghasilkan data statistik yang berkualitas.

- **berintegritas**

Insan statistik yang menyelenggarakan kegiatan statistik harus memiliki integritas yaitu memiliki sikap dan prilaku dalam melaksanakan profesi/tugasnya seperti dedikasi (pengabdian yang tinggi terhadap profesi yang diemban), disiplin (melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan), konsisten (satunya kata dengan perbuatan), terbuka (menghargai ide, saran, pendapat, masukan, dan kritik-kritik dari berbagai pihak), dan akuntabel (bertanggung jawab dan setiap l;angkanya terukur)”

- **amanah**

Amanah merujuk kepada sikap yang selalu mengedepankan kejujuran di dalam melaksanakan kegiatan statistik.

B. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian kali ini berjumlah 23 yang menjadi sampel. Adapun identitas responden adalah sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu indikator dalam penentuan sampel penelitian.

Berikut adalah tabel mengenai jenis kelamin responden di bawah ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	13	57%
Perempuan	10	43 %
Total	23	100 %

Sumber : Hasil olah data Ms.Excell

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang atau 57 %, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang atau 43 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 13 orang dari 23 responden yang menjadi sampel penelitian.

b. Umur

Pada penelitian ini penulis memberikan batasan umur pada responden dari 25 tahun sampai 50 tahun. Penulis memberi batasan umur mulai 25 tahun karena pada usia tersebut sudah masuk dalam usia produktif dan pada usia 50 tahun ke atas itu sudah masuk dalam usia tidak produktif. Adapun tabel responden berdasarkan umur sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
25 – 30	6	26 %
31 – 40	9	39 %
41 – 50	5	22%
>50	3	13 %
Total	23	100 %

Sumber : Hasil olah data Ms.Excell

Berdasarkan tabel 4.2 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur hampir merata, dimana responden yang berumur 25 – 30 tahun sebanyak 6 orang atau 26 %, usia 31 – 40 sebanyak 9 orang atau 39 %, usia 41 – 50 sebanyak 5 orang dan yang terakhir umur diatas 50 tahun sebanyak 3 orang. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan umur terbanyak pada penelitian ini umur 31 – 41 sebanyak 9 orang.

c. Agama

Aktivitas yang tidak bisa lepas dari masyarakat adalah agama atau kepercayaan. Dari Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, maka diketahui bahwa secara keseluruhan responden memeluk kepercayaan atau agama islam. Ini

disebabkan karena secerah keseluruhan 23 pegawai yang ada pada Badan Pusat statistik Kabupaten Pinrang beragama islam.

d. Tingkat pendidikan

Tinggi rendahnya pendidikan seseorang sangat berpengaruh terhadap cara pandang dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan juga biasanya dijadikan sebagai tolak ukur pada pekerjaan. Dari hasil penelitian ini diketahui tingkat pendidikan responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	-	-
D3	-	-
S1	17	74%
S2	6	26%
Total	50	100 %

Sumber : Hasil olah data Ms.Excell

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dimana responden yang menyelesaikan S1 sebanyak 17 orang atau 74% sedangkan yang menyelesaikan pendidikan S2 sebanyak 6 orang atau 26% . Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berpendidikan S1 yaitu sebanyak 17 orang atau 74%.

C. Hasil Skoring Nilai Responden

1. Hasil Deskriptif Variabel Pengawasan (X)

Untuk mengetahui seberapa baik pengawasan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang digunakan frekuensi dan presentase. Berdasarkan hasil perhitungan frekuensi dan presentase untuk mengukur pengaruh pengawasan terhadap profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang.

a. Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung adalah bagian dari pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh pimpinan kepada pegawainya. Dengan adanya indikator tentang pengawasan langsung maka dapat membantu hasil dari penelitian yang dilakukan dengan indikator yang ada sehingga dapat memperjelas data yang diperoleh sesuai yang diinginkan. Adapun sub indikator dari pengawasan langsung antara lain :

- a. Pimpinan sering melakukan inspeksi tempat/pengawasan langsung kepada pegawai
- b. Pimpinan sering melakukan observasi langsung ditempat sebelum kegiatan dilaksanakan.
- c. Pimpinan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja.
- d. Pimpinan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai.

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 23 responden, maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator pengawasan langsung dibuat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban dari adanya suatu pernyataan yang dibuat oleh peneliti sehingga memperoleh jawaban yang sesuai dari Badan Pusat

Statistik Kabupaten Pinrang tentang pengawasan langsung maka dapat dilihat pada

Tabel 4.4:

**Tabel 4.4 Pengawasan
Indikator Pengawasan Langsung**

No	Item-item pernyataan	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Pimpinan sering melakukan inspeksi tempat/pengawasan langsung kepada pegawai	9	2	17	4	17	4	57	13	-	-	100	23
2.	Pimpinan sering melakukan observasi langsung ditempat sebelum kegiatan dilaksanakan.	9	2	13	3	35	8	30	7	13	3	100	23
3.	Pimpinan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja.	-	-	22	5	26	6	52	12	-	-	100	23
4.	Pimpinan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai	9	2	17	4	22	5	48	11	4	1	100	23

	Rata-rata %	9	2	17,3	4	3	6	47	4	8,5	2	100	23
--	-------------	---	---	------	---	---	---	----	---	-----	---	-----	----

Sumber : Data olahan hasil penelitian 2018

Dari jawaban responden mengenai pengawasan langsung dapat diketahui jumlah nilai rata-rata yang dimiliki dari pertanyaan pengawasan langsung tentang pimpinan sering melakukan inspeksi tempat/pengawasan langsung kepada pegawai, menghasilkan nilai presentase jawaban sebagai berikut: sangat tidak setuju 9% atau sebanyak 2 orang, tidak setuju 17% atau sebanyak 4 orang, yang memberikan jawaban ragu-ragu 17% atau sebanyak 4 orang, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 57% atau sebanyak 13 orang dan yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 0% (tidak ada) dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 23 responden.

Adapun pertanyaan pimpinan sering melakukan observasi langsung ditempat sebelum kegiatan dilaksanakan jawaban dari responden yaitu sebagai berikut: sangat tidak setuju 9% atau sebanyak 2 orang, yang memberikan jawaban tidak setuju 13% atau sebanyak 3 orang, yang memberikan jawaban ragu-ragu 35% atau sebanyak 8 orang, yang memberikan jawaban setuju 30% atau sebanyak 7 orang, dan yang memberikan jawaban sangat setuju 13% atau sebanyak 3 orang dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 23 responden.

Adapun pertanyaan pimpinan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja.jawaban dari responden yaitu sebagai berikut:

sangat tidak setuju 0% (tidak ada), yang memberikan jawaban tidak setuju 22% atau sebanyak 5 orang, yang memberikan jawaban ragu-ragu 26% atau sebanyak 6 orang, yang memberikan jawaban setuju 52% atau sebanyak 12 orang, dan yang memberikan jawaban sangat setuju 0% (tidak ada) dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 23 responden.

Adapun pertanyaan pimpinan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai jawaban dari responden yaitu sebagai berikut: sangat tidak setuju 9% atau sebanyak 2 orang, yang memberikan jawaban tidak setuju 17% atau sebanyak 4 orang, yang memberikan jawaban ragu-ragu 22% atau sebanyak 5 orang, yang memberikan jawaban setuju 48% atau sebanyak 11 orang, dan yang memberikan jawaban sangat setuju 4% atau sebanyak 1 orang. Dari hasil pertanyaan indikator dapat dilihat bahwa nilai yang paling besar persentasenya adalah kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata 47% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 4.

b. Pengawasan tidak langsung

Pengawasan tidak langsung merupakan suatu bagian dari pengawasan yang dilakukan secara tidak langsung oleh pimpinan, dengan cara laporan tertulis maupun laporan lisan. Dengan adanya indikator tentang pengawasan tidak langsung maka dapat membantu hasil dari penelitian yang dilakukan dengan indikator yang ada sehingga dapat memperjelas data yang diperoleh sesuai yang diinginkan. Adapun sub indikator dari pengawasan tidak langsung antara lain :

- a. Laporan lisan
- b. Laporan tertulis

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 23 responden, maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator pengawasan tidak langsung dibuat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban dari adanya suatu pernyataan yang dibuat oleh peneliti sehingga memperoleh jawaban yang sesuai dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang tentang pengawasan tidak langsung maka dapat dilihat pada Tabel 4.5:

**Tabel 4.5 Pengawasan
Indikator Pengawasan Tidak Langsung**

No	Item-item pernyataan	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Pimpinan meminta pegawai melaporkan hasil pekerjaan secara lisan	-	-	13	3	22	5	48	11	17	4	100	23
2.	Pimpinan meminta pegawai untuk membuat laporan pekerjaan	-	-	-	-	26	6	65	15	9	2	100	23
3.	Pimpinan memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan	-	-	22	5	22	5	43	10	13	3	100	23
	Rata-rata %	-	-	17,5	4	23,3	5,3	52	12	13	3	100	23

Sumber : Data olahan hasil penelitian 2018

Dari jawaban responden mengenai pengawasan tidak langsung dapat diketahui jumlah nilai rata-rata yang dimiliki dari pertanyaan Pimpinan meminta pegawai melaporkan hasil pekerjaan secara lisan, yang menghasilkan nilai presentase jawaban sebagai berikut: sangat tidak setuju 0% (tidak ada), jawaban tidak setuju 13% atau sebanyak 3 orang, jawaban ragu-ragu 22% atau sebanyak 5 orang, jawaban setuju sebanyak 48% atau sebanyak 11 orang dan yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 17% atau sebanyak 4 orang dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 23 responden.

Adapun pertanyaan pimpinan meminta pegawai untuk membuat laporan pekerjaan, jawaban dari responden yaitu sebagai berikut: sangat tidak setuju 0% (tidak ada), yang memberikan jawaban tidak setuju 0% (tidak ada), yang memberikan jawaban ragu-ragu 26% atau sebanyak 6 orang, yang memberikan jawaban setuju 65% atau sebanyak 15 orang, dan yang memberikan jawaban sangat setuju 9% atau sebanyak 2 orang dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 23 responden.

Adapun pertanyaan pimpinan memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan, jawaban dari responden yaitu sebagai berikut : sangat tidak setuju 0% (tidak ada), yang memberikan jawaban tidak setuju 22% atau sebanyak 5 orang, yang memberikan jawaban ragu-ragu 22% atau sebanyak 5 orang, yang memberikan jawaban setuju 43% atau sebanyak 10 orang, yang memberikan jawaban sangat setuju 13% atau sebanyak 3 orang. Dari hasil pernyataan indikator dapat dilihat bahwa nilai

yang paling besar presentasinya adalah kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata 52 dari jumlah rata-rata responden sebanyak 12.

Dari hasil skoring di dapatkan dari hasil penelitian tentang pengawasan, yaitu :

$$\text{Indikator} = \frac{\text{Jumlah skor responden}}{\text{Jumlah skor ideal}} \times 100 = \text{jumlah skor perolehan}$$

$$\text{Pengawasan} = \frac{552}{805} \times 100 = 68,6\%$$

Berdasarkan hasil penjumlahan secara keseluruhan variabel X indikator Pengawasan dapat disimpulkan bahwa indikator pengawasan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang di dapatkan nilai rata-rata 68,6 % nilai tersebut di dapatkan dari jumlah skor responden di bagi jumlah skor ideal di kali 100. Hasil dari rata-rata tersebut yaitu dapat di simpulkan bahwa indikator pengawasan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang masuk dalam kategori “baik” artinya berpengaruh terhadap profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang yang artinya pegawai telah menjalankan tugasnya dengan baik untuk menciptakan dan meningkatkan profesionalisme kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang yang terbagi dalam indikator pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung.

2. Hasil Deskriptif Variabel Profesionalisme Kerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui seberapa baik profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang digunakan frekuensi dan presentase. Dibawah ini merupakan hasil perhitungan frekuensi dan presentase profesionalisme kerja pegawai atau variabel (Y).

a. Kemahiran dalam menggunakan peralatan

Dalam sebuah organisasi kemahiran dalam menggunakan peralatan menjadi salah satu faktor suksesnya sebuah organisasi, maka dalam mengerjakan pekerjaan pegawai di tuntut untuk selalu bekerja dengan professional, yaitu bekerja sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang mereka miliki. Dengan adanya indikator kemahiran dalam menggunakan peralatan, maka dapat membantu hasil dari penelitian yang dilakukan dengan indikator yang ada sehingga dapat memperjelas data yang diperoleh sesuai yang diinginkan. Adapun sub indikator dari kemahiran dalam menggunakan peralatan antara lain :

a. pengetahuan

b. keterampilan

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 23 responden, maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator kemahiran dalam menggunakan peralatan dibuat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban dari adanya suatu pertanyaan yang dibuat oleh peneliti sehingga memperoleh jawaban yang sesuai dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang tentang kemahiran dalam menggunakan peralatan maka dapat dilihat pada Tabel 4.6:

**Tabel 4.6 Profesionalisme Kerja Pegawai
Indikator Kemahiran Dalam Menggunakan Peralatan**

No	Item-item pernyataan	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan jabatan yang dimiliki	9	2	17	4	17	4	57	13	-	-	100	23
2.	Keterampilan yang dimiliki sesuai dengan jabatan yang dimiliki	9	2	13	3	35	8	30	7	13	3	100	23
	Rata-rata %	9	2	15	4	26	6	43,5	10	13	3	100	23

Sumber : Data olahan hasil penelitian 2018

Dari jawaban responden mengenai kemahiran dalam menggunakan peralatan dapat diketahui jumlah nilai rata-rata yang dimiliki dari pertanyaan pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan jabatan yang dimiliki, yang menghasilkan nilai presentase jawaban sebagai berikut: sangat tidak setuju 9% atau sebanyak 2 orang, jawaban tidak setuju 17% atau 4 orang, jawaban ragu-ragu 17% atau sebanyak 4 orang, jawaban

setuju sebanyak 57% atau sebanyak 13 orang dan yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 0% (tidak ada) dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 23 responden.

Adapun pernyataan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan jabatan yang dimiliki, jawaban dari responden yaitu sebagai berikut: sangat tidak setuju 9% atau sebanyak 2 orang, jawaban tidak setuju 13% atau sebanyak 3 orang, jawaban ragu-ragu 35% atau sebanyak 8 orang, jawaban setuju 30% atau sebanyak 7 orang, dan yang memberikan jawaban sangat setuju 13% atau sebanyak 3 orang dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 23 responden.

Dari hasil pernyataan indikator dapat dilihat bahwa nilai yang paling besar persentasenya adalah kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata 43,5 dari jumlah rata-rata responden sebanyak 10.

b. kesiapan

Kesiapan adalah kemampuan pegawai untuk memberikan pelayanan yang dibutuhkan publik. Kemauan untuk membantu dan memberikan pelayanan yang cepat (responsif) dan tepat kepada pelanggan, dengan penyampaian informasi yang jelas. Dengan adanya indikator kesiapan, maka dapat membantu hasil dari penelitian yang dilakukan dengan indikator yang ada sehingga dapat memperjelas data yang diperoleh sesuai yang diinginkan. Adapun sub indikator dari kesiapan antara lain :

- a. responsif
- b. pelayanan yang tepat

c. Penyampaian informasi yang jelas

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 23 responden, maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator kesiapan dibuat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban dari adanya suatu pernyataan yang dibuat oleh peneliti sehingga memperoleh jawaban yang sesuai dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang tentang kesiapan maka dapat dilihat pada Tabel 4.7:

Tabel 4.7 Profesionalisme Kerja Pegawai
Indikator Kesiapan

No	Item-item pernyataan	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Membantu dan memberikan pelayanan yang cepat (responsif)	-	-	22	5	26	6	52	12	-	-	100	23
2.	Kemampuan Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	-	-	22	5	26	6	52	12	-	-	100	23
3.	Menyampaikan informasi yang kurang jelas kepada masyarakat	9	2	17	4	22	5	48	11	4	1	100	23
	Rata-rata %	9	2	20,3	5	25	6	51	12	4	1	100	23

Sumber : Data olahan hasil penelitian 2018

Dari jawaban responden mengenai kesiapan dapat diketahui jumlah nilai rata-rata yang dimiliki dari pernyataan Membantu dan memberikan pelayanan yang cepat (responsif) yang menghasilkan nilai presentase jawaban sebagai berikut: sangat tidak setuju 0% (tidak ada), jawaban tidak setuju 22% atau sebanyak 5 orang, jawaban

ragu-ragu 26% atau sebanyak 6 orang, jawaban setuju sebanyak 52% atau sebanyak 12 orang dan yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 0% (tidak ada) dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 23 responden.

Adapun pernyataan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, jawaban dari responden yaitu sebagai berikut: sangat tidak setuju 0% (tidak ada), jawaban tidak setuju 22% atau sebanyak 5 orang, jawaban ragu-ragu 26% atau sebanyak 6 orang, jawaban setuju 52% atau sebanyak 12 orang, dan yang memberikan jawaban sangat setuju 0% (tidak ada) dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 23 responden.

Adapun pernyataan menyampaikan informasi yang kurang jelas kepada masyarakat, jawaban dari responden yaitu sebagai berikut: sangat tidak setuju 9% atau sebanyak 2 orang, jawaban tidak setuju 17% atau sebanyak 4 orang, ragu-ragu 22% atau sebanyak 5 orang, jawaban setuju 48% atau sebanyak 11 orang, dan yang memberikan jawaban sangat setuju 4% atau sebanyak 1 orang dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 23 responden.

Dari hasil pernyataan indikator dapat dilihat bahwa nilai yang paling besar persentasenya adalah kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata 51 dari jumlah rata-rata responden sebanyak 12.

c. Tanggung Jawab Dalam Pelayanan

Tanggung jawab atas setiap kegiatan yang dilakukan meliputi pemberian pelayanan sesuai dengan urutan waktunya, bertanggung jawab atas penyelesaian

keluhan dan persoalan dalam pelayanan publik. Dengan adanya indikator tanggung jawab dalam pelayanan, maka dapat membantu hasil dari penelitian yang dilakukan dengan indikator yang ada sehingga dapat memperjelas data yang diperoleh sesuai yang diinginkan. Adapun sub indikator dari tanggung jawab dalam pelayanan antara lain :

- a. Penyelenggaraan pelayanan
- b. Penyelesaian keluhan

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 23 responden, maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator tanggung jawab dalam pelayanan dibuat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban dari adanya suatu pernyataan yang dibuat oleh peneliti sehingga memperoleh jawaban yang sesuai dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang tentang tanggung jawab dalam pelayanan maka dapat dilihat pada Tabel 4.8:

**Tabel 4.8 Profesionalisme Kerja Pegawai
Indikator Tanggung Jawab Dalam Pelayanan**

No	Item-item pernyataan	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Pemberian pelayanan sesuai dengan urutan waktunya	-	-	13	3	22	5	48	11	17	4	100	23
2.	Kemampuan untuk memberikan solusi dalam suatu masalah atau keluhan	-	-	-	-	26	6	65	15	9	2	100	23

3.	Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar	-	-	22	5	22	5	43	10	13	3	100	23
	Rata-rata %	-	-	17,5	4	23,3	5,3	52	12	13	3	100	23

Sumber : Data olahan hasil penelitian 2018

Dari jawaban responden mengenai tanggung jawab dalam pelayanan dapat diketahui jumlah nilai rata-rata yang dimiliki dari pernyataan pemberian pelayanan sesuai dengan urutan waktunya, yang menghasilkan nilai presentase jawaban sebagai berikut: sangat tidak setuju 0% (tidak ada), jawaban tidak setuju 13% atau sebanyak 3 orang, jawaban ragu-ragu 22% atau sebanyak 5 orang, jawaban setuju sebanyak 48% atau sebanyak 11 orang dan yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 17% atau sekitar 4 orang dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 23 responden.

Adapun pernyataan kemampuan untuk memberikan solusi dalam suatu masalah atau keluhan, jawaban dari responden yaitu sebagai berikut: sangat tidak setuju 0% (tidak ada), jawaban tidak setuju 0% (tidak ada), jawaban ragu-ragu 26% atau sebanyak 6 orang, jawaban setuju 65% atau sebanyak 15 orang, dan yang memberikan jawaban sangat setuju 9% atau sebanyak 2 orang dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 23 responden.

Adapun pernyataan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar, jawaban dari responden yaitu sebagai berikut: sangat tidak setuju 0% (tidak ada), jawaban tidak setuju 22% atau sebanyak 5 orang, jawaban kurang setuju 22% atau

sebanyak 5 orang, jawaban setuju 43% atau sebanyak 10 orang, dan yang memberikan jawaban sangat setuju 13% atau sebanyak 3 orang dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 23 responden. Dari hasil pernyataan indikator dapat dilihat bahwa nilai yang paling besar persentasenya adalah kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata 52 dari jumlah rata-rata responden sebanyak 12.

d. Disiplin

Disiplin merupakan salah satu faktor profesionalisme kerja pegawai. Dengan adanya indikator disiplin, maka dapat membantu hasil dari penelitian yang dilakukan dengan indikator yang ada sehingga dapat memperjelas data yang diperoleh sesuai yang diinginkan. Adapun sub indikator dari disiplin antara lain :

- a. Ketaatan dengan peraturan-peraturan yang ada
- b. Adil dalam memberikan pelayanan

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 23 responden, maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator disiplin dibuat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban dari adanya suatu pernyataan yang dibuat oleh peneliti sehingga memperoleh jawaban yang sesuai dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang tentang disiplin maka dapat dilihat pada Tabel 4.9:

**Tabel 4.9 Profesionalisme Kerja Pegawai
Indikator Disiplin**

No	Item-item pernyataan	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Kemampuan bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku	9	2	13	3	35	8	30	7	13	3	100	23
2.	Pegawai mampu menaati peraturan-peraturan yang ada di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang	-	-	22	5	26	6	52	12	-	-	100	23
3.	Pegawai memberikan perlakuan yang adil kepada pelanggan	9	2	17	4	22	5	49	11	4	1	100	23
	Rata-rata %	9	2	17	4	28	6	44	10	8,5	2	100	23

Sumber : Data olahan hasil penelitian 2018

Dari jawaban responden mengenai disiplin dapat diketahui jumlah nilai rata-rata yang dimiliki dari pernyataan kemampuan bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku, yang menghasilkan nilai presentase jawaban sebagai berikut: sangat tidak setuju 9% atau sebanyak 2 orang, jawaban tidak setuju 13% atau sebanyak 3 orang,

jawaban ragu-ragu 35% atau sebanyak 8 orang, jawaban setuju sebanyak 30% atau sebanyak 7 orang dan yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 13% atau sekitar 3 orang dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 23 responden.

Adapun pernyataan pegawai mampu menaati peraturan-peraturan yang ada di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang , jawaban dari responden yaitu sebagai berikut: sangat tidak setuju 0% (tidak ada), jawaban tidak setuju 22% atau sebanyak 5 orang, jawaban ragu-ragu 26% atau sebanyak 6 orang, jawaban setuju 52% atau sebanyak 12 orang, dan yang memberikan jawaban sangat setuju 0% (tidak ada) dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 23 responden.

Adapun pernyataan pegawai memberikan perlakuan yang adil kepada pelanggan, jawaban dari responden yaitu sebagai berikut: sangat tidak setuju 9% atau sebanyak 2 orang, jawaban tidak setuju 17% atau sebanyak 4 orang, jawaban ragu-ragu 22% atau sebanyak 5 orang, jawaban setuju 49% atau sebanyak 11 orang, dan yang memberikan jawaban sangat setuju 4% atau sebanyak 1 orang dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 23 responden.

Dari hasil pernyataan indikator dapat dilihat bahwa nilai yang paling besar persentasenya adalah kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata 44 dari jumlah rata-rata responden sebanyak 10.

e. sikap pegawai

1.	Kemampuan pegawai dalam melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	-	-	13	3	22	5	49	11	17	4	100	23
2.	Pegawai memiliki sikap sopan santun, respek, perhatian, serta keramahan terhadap masyarakat	-	-	-	-	26	6	65	15	9	2	100	23
3.	Kemampuan pegawai dalam berinteraksi dan berkomunikasi yang baik dengan masyarakat	-	-	22	5	22	5	43	10	13	3	100	23
	Rata-rata %	-	-	17,5	4	23	5	52	12	13	3	100	23

Sumber : Data olahan hasil penelitian 2018

Dari jawaban responden mengenai sikap pegawai dapat diketahui jumlah nilai rata-rata yang dimiliki dari pernyataan Kemampuan pegawai dalam melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja , yang menghasilkan nilai presentase jawaban sebagai berikut: sangat tidak setuju 0% (tidak ada), jawaban tidak setuju 13% atau sebanyak 3 orang, jawaban ragu-ragu 22% atau sebanyak 5 orang, jawaban setuju sebanyak 49% atau sebanyak 11 orang dan yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 17% atau sekitar 4 orang dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 23 responden.

Adapun pernyataan pegawai memiliki sikap sopan santun, respek, perhatian, serta keramahan terhadap masyarakat , jawaban dari responden yaitu sebagai berikut: sangat tidak setuju 0% (tidak ada), jawaban tidak setuju 0% (tidak ada), jawaban ragu-ragu 26% atau sebanyak 6 orang, jawaban setuju 65% atau sebanyak 15 orang,

dan yang memberikan jawaban sangat setuju 9% atau sebanyak 2 orang dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 23 responden.

Adapun pernyataan Kemampuan pegawai dalam berinteraksi dan berkomunikasi yang baik dengan masyarakat, jawaban dari responden yaitu sebagai berikut: sangat tidak setuju 0% (tidak ada), jawaban tidak setuju 22% atau sebanyak 5 orang, jawaban ragu-ragu 22% atau sebanyak 5 orang, jawaban setuju 43% atau sebanyak 10 orang, dan yang memberikan jawaban sangat setuju 13% atau sebanyak 5 orang dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 23 responden. Dari hasil pernyataan indikator dapat dilihat bahwa nilai yang paling besar persentasenya adalah kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata 52 dari jumlah rata-rata responden sebanyak 12.

Dari hasil skoring di dapatkan dari hasil penelitian tentang profesionalisme kerja pegawai yaitu :

$$\text{Indikator} = \frac{\text{Jumlah skor responden}}{\text{Jumlah skor ideal}} \times 100 = \text{jumlah skor perolehan}$$

$$\text{Profesionalisme kerja pegawai} = \frac{1106}{1610} \times 100 = 68,7 \%$$

Berdasarkan hasil penjumlahan secara keseluruhan variabel Y indikator profesionalisme kerja pegawai dapat disimpulkan bahwa indikator profesionalisme kerja pegawai di dapatkan nilai rata-rata 68,7 % nilai tersebut di dapatkan dari jumlah skor responden di bagi jumlah skor ideal di kali 100. Hasil dari rata-rata tersebut yaitu dapat di simpulkan bahwa indikator pengaruh profesionalisme kerja pegawai masuk

dalam kategori “baik” berpengaruh di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang. Dengan hasil ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa profesionalisme kerja pegawai sudah berjalan dengan baik, sesuai dengan indikator kemahiran dalam menggunakan peralatan, kesiapan, tanggung jawab dalam pelayanan, disiplin, dan sikap pegawai.

3. Hasil Uji Regresi Sederhana

Sebelum menguji hipotesis dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian prasyarat analisis data yang meliputi :

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X)

Keterangan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Valid / Tidak Valid
Item 1	0,876	0,05	Valid
Item 2	0,820	0,05	Valid
Item 3	0,810	0,05	Valid
Item 4	0,719	0,05	Valid
Item 5	0,781	0,05	Valid
Item 6	0,561	0,05	Valid
Item 7	0,440	0,05	Valid

Pengolahan Data: SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa variabel pengawasan (X) dimana semua r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan hasil ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item-item pada variabel pengawasan dapat dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reabilitas Variabel Pengawasan (X)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	7

Pengolahan Data : SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil uji reabilitas variabel Pengawasan diperoleh kesimpulan bahwa Alpha sebesar 0,839 lebih besar dari r tabel 0,05 yang artinya item-item angket variabel pengawasan terhadap profesionalisme kerja pegawai dapat dikatakan realibel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme Kerja Pegawai (Y)

Keterangan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Valid / Tidak Valid
Item 1	0,859	0,05	Valid
Item 2	0,808	0,05	Valid
Item 3	0,827	0,05	Valid
Item 4	0,827	0,05	Valid
Item 5	0,726	0,05	Valid
Item 6	0,793	0,05	Valid
Item 7	0,561	0,05	Valid
Item 8	0,432	0,05	Valid
Item 9	0,808	0,05	Valid
Item 10	0,827	0,05	Valid
Item 11	0,726	0,05	Valid
Item 12	0,793	0,05	Valid
Item 13	0,561	0,05	Valid
Item 14	0,432	0,05	Valid

Pengolahan Data : SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa variabel Profesionalisme Kerja Pegawai (Y) dimana semua r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan hasil ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item-item pada variabel profesionalisme kerja pegawai dapat dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reabilitas Variabel Pengawasan (X)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	14

Pengolahan Data : SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil uji reabilitas variabel pengawasan diperoleh kesimpulan bahwa Alpha sebesar 0,923 lebih besar dari r tabel 0,05 yang artinya item – item angket variabel profesionalisme kerja pegawai dapat dikatakan realibel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap profesionalisme kerja pegawai dapat diukur dari indikator-indikator yang telah penulis kemukakan pada bab sebelumnya. Sesuai dengan rumusan masalah peneliti pada bab sebelumnya yang ketiga yaitu Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengawasan terhadap profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang dapat dilihat pada tabel yang akan dijabarkan sesuai dengan permasalahan yang ada pada penelitian ini. Untuk

mengetahui data yang diolah oleh peneliti. Penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Determinasi Pengawasan Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	.697	.683	4.25443

Pengolahan Data : SPSS Versi 21

Berdasarkan uji determinasi, dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengawasan sebesar 0,697 atau 69,7 %. Sedangkan 30,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian kali ini, diantaranya : motivasi kerja, pengalaman kerja, dll.

Tabel 4.16 Hasil Uji f
Pengaruh Pengawasan Terhadap Profesionalisme Kerja

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	875.635	1	875.635	48.377	,000 ^b
Residual	380.104	21	18.100		
Total	1255.739	22			

Pengolahan Data : SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, menunjukkan hasil nilai f hitung 48,377 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dengan variabel pengawasan dapat digunakan untuk memprediksi nilai profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang.

Tabel 4.17**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.825	4.643		2.331	.030
Pengawasan	1.321	.190	.835	6.995	.000

Pengolahan Data : SPSS Versi 21

Hasil uji t pada tabel 4.21 menjelaskan bahwa nilai signifikan pengawasan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sedangkan t hitungnya sebesar 6.995 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengawasan berpengaruh terhadap profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 1.321 yang menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap profesionalisme kerja pegawai.

Tabel 4.18

Hasil Uji Regresi Sederhana Pengawasan Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.825	4.643		2.331	.030
Pengawasan	1.321	.190	.835	6.955	.000

Pengolahan Data : SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai regresi sederhana sebagai berikut

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10,825 + 1,321X$$

Berdasarkan uji regresi sederhana diperoleh nilai koefisien sebesar konstanta 10,825 sedangkan variabel Pengawasan sebesar koefisien 1,321. Artinya jika variabel pengawasan bernilai nol atau konstan, maka nilai profesionalisme kerja bernilai 10,825. Nilai koefisien menandakan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap profesionalisme kerja pegawai. Artinya, jika variabel pengawasan ditingkatkan maka, profesionalisme kerja akan meningkat pula.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penjumlahan secara keseluruhan variabel X indikator pengawasan, sesuai dengan rumusan masalah peneliti pada bab sebelumnya yang pertama yaitu seberapa baik pengawasan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang?. dapat disimpulkan bahwa indikator pengawasan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang mendapatkan nilai rata-rata 68,6 % nilai tersebut di dapatkan dari jumlah skor responden di bagi jumlah skor ideal di kali 100. Hasil dari rata-rata tersebut yaitu dapat di simpulkan bahwa indikator pengawasan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang masuk dalam kategori “baik” artinya berpengaruh terhadap profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang yang artinya pimpinan telah menjalankan tugasnya dengan baik untuk menciptakan

dan meningkatkan profesionalisme kerja pegawai yang terbagi dalam indikator pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung yang di lakukan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang.

Sedangkan Berdasarkan hasil penjumlahan secara keseluruhan variabel Y indikator Profesionalisme kerjs pegawai yang sesuai dengan rumusan masalah peneliti pada bab sebelumnya yang kedua yaitu seberapa baik profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang?. Dapat disimpulkan bahwa indikator profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang mendapatkan nilai rata-rata 68,7 % nilai tersebut di dapatkan dari jumlah skor responden di bagi jumlah skor ideal di kali 100. Hasil dari rata-rata tersebut yaitu dapat disimpulkan bahwa indikator profesionalisme kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang masuk dalam kategori “baik” yang berpengaruh di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang. Dengan hasil ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang sudah berjalan dengan baik, sesuai dengan indikator kemahiran dalam menggunakan peralatan, kesiapan, tanggung jawab dalam pelayanan, disiplin, dan sikap pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai regresi sederhana sebagai berikut $Y = 10,825 + 1,321X$ Berdasarkan uji regresi sederhana diperoleh nilai kofisien sebesar positif 10,825 sedangkan variabel Pengawasan sebesar positif 1,321. Artinya jika variabel pengawasan bernilai nol atau konstan, maka nilai profesionalisme kerja pegawai bernilai 10,825. Nilai positif menandakan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap profesionalisme kerja pegawai. Artinya, jika variabel

pengawasan ditingkatkan maka, profesionalisme kerja pegawai akan meningkat pula.

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana yang telah dilakukan diatas, maka didapatkan hasil penelitian yaitu pengawasan berpengaruh positif signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai regresi sebesar positif 1,321 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,697 atau 69,7 % kontribusi pengawasan terhadap profesionalisme kerja pegawai. Sedangkan 30,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian kali ini. Berdasarkan hasil penjumlahan secara keseluruhan variabel X indikator pengawasan dapat disimpulkan bahwa indikator pengawasan di dapatkan nilai rata-rata 68,6 % atau termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan pengawasan skoring di atas, dapat di simpulkan bahwa Indikator Pengaruh pengawasan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang skor 68,6 % atau berada dalam kategori “baik” berpengaruh terhadap profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan hasil penjumlahan secara keseluruhan variabel Y indikator profesionalisme kerja pegawai dapat disimpulkan bahwa indikator profesionalisme kerja pegawai mendapatkan nilai rata-rata 68,7 % atau berada dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel di atas, dapat di simpulkan bahwa indikator profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang memperoleh skor 68,7 % atau dalam kategori “baik” berpengaruh di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang. Hal ini di sebabkan oleh profesionalisme kerja pegawai yang begitu maksimal dalam

bekerja dan menjalankan pekerjaan dengan sepenuh hati dan takut melakukan kesalahan dan menganggap hal yang dikerjakan dengan profesional merupakan landasan bahwa para pegawai sukses dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di dapat beberapa faktor yang sangat berpengaruh satu sama lain antara profesionalisme kerja dan pengawasan sebagai penunjang terciptanya profesionalisme kerja pegawai yang baik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang “baik” Karena pengawasan yang masih dilakukan oleh pimpinan selama berada di kantor, penerapan pengawasan berpengaruh baik apabila di aplikasikan dalam melakukan pekerjaan contohnya yaitu pengawasan langsung pengaplikasian pengawasan langsung dalam menjalankan setiap pekerjaan sangat baik karena para pegawai akan di awasi dan mereka takut untuk melakukan kesalahan dari apa yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai dalam menjalankan amanah pekerjaan yang di embannya inilah yang mempengaruhi “baik” profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Dian Munarwantika Tahun 2014 dengan judul Pengaruh pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Putra Kaltim di Samarinda. Hasil penelitian adalah : “Variabel pengawasan langsung berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Putra Kaltim di Samarinda. Semakin tinggi tingkat pengawasan maka semakin tinggi kinerja suatu perusahaan”.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab empat maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengawasan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang masuk dalam kategori “baik” artinya berpengaruh terhadap profesionalisme kerja pegawai berdasarkan indikator pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung.
2. Profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang masuk dalam kategori “baik” yang berpengaruh di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang berdasarkan indikator kemahiran dalam menggunakan peralatan, kesiapan, tanggung jawab dalam pelayanan, disiplin, dan sikap pegawai.
3. Pengawasan memberi pengaruh secara signifikan sebesar 0,697 atau 69,7 % terhadap profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang. Sedangkan 30,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian kali ini, diantaranya motivasi kerja, pengalaman kerja, dll.

B. Saran

Adapun saran yang diberikan penulis pada penelitian kali ini antara lain :

1. Untuk meningkatkan profesionalisme kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang pimpinan harus lebih meningkatkan pengawasan supaya pekerjaan pegawai bisa terarah dan memuaskan.

2. Untuk penelitian selanjutnya untuk menambah variabel yang dapat mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai yang tidak diteliti pada penelitian kali ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brantas, M. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Gary, Desseler. 2003. *Manajemen SDM*. Jakarta: Indeks.
- Hardianti, R. 2017. Pengaruh Pembagian Kerja dan Pengawasan Terhadap efektivitas pegawai di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. *Ejournal Pemerintahan Integratif* volume 5 nomor 4, 572.
- Manullang, D. M. 2002. *Dasar-Dasar manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moekijat, D. 1989. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Nurbaiti. 2013. Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kabupaten Nagan Raya. (file:///C:/Users/User/Documents/proposal/BAB%20I_V.pdf). Di akses 2 April 2018.
- Peraturan Presiden No 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik.
- Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik No 7 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Seridawati. 2010. Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (studi kasus Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Aceh Selatan).
- Siagian, S. P. 1987. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Siagian, S. P. 2008. *Filsafat Administrasi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Sukarna, D. 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.

Thoha, Miftah. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 3 ayat 1

Widjaja, A. W. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali

L

A

M

P

I

R

A

N

KUESIONER

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN PINRANG

Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin :

Umur :

Pendidikan Terakhir :

Petunjuk pengisian :

1. Bacalah dengan teliti setiap pertanyaan sebelum menjawab!
2. Berilah tanda ceklis (√) pada alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan kenyataan sebenarnya!
3. Apabila anda ingin mengganti jawaban yang sudah di silang maka anda melingkari jawaban yang dianggap tidak sesuai kemudian mengganti dengan jawaban yang sesuai!

Pilihan Jawaban :

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

RR : Ragu-Ragu

A. Pengawasan

- a. Pengawasan Langsung

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pimpinan sering melakukan inspeksi tempat/pengawasan langsung kepada pegawai					
2.	Pimpinan sering melakukan observasi langsung ditempat sebelum kegiatan dilaksanakan.					
3.	Pimpinan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja.					
4.	Pimpinan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai					

b. Pengawasan Tidak Langsung

No.	pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pimpinan meminta pegawai melaporkan hasil pekerjaan secara lisan					
2.	Pimpinan meminta pegawai untuk membuat laporan pekerjaan					
3.	Pimpinan memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan					

B. Profesionalisme Kerja Pegawai

a. Kemahiran Dalam Menggunakan Peralatan

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan jabatan yang dimiliki					
2.	Keterampilan yang dimiliki sesuai dengan jabatan yang dimiliki					

b. Kesiapan

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Membantu dan memberikan pelayanan yang cepat (responsif)					
2.	Kemampuan Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat					
3.	Menyampaikan informasi yang kurang jelas kepada masyarakat					

c. Tanggung jawab dalam pelayanan

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pemberian pelayanan sesuai dengan urutan waktunya					
2.	Kemampuan untuk memberikan solusi dalam suatu masalah atau keluhan					
3.	Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar					

d. Disiplin

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Kemampuan bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku					
2.	Pegawai mampu menaati peraturan-peraturan yang ada di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pinrang					
3.	Pegawai datang tepat waktu					

e. Sikap pegawai

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Kemampuan pegawai dalam melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
2.	Pegawai memiliki sikap sopan santun, respek, perhatian, serta keramahan terhadap masyarakat					
3.	Kemampuan pegawai dalam berinteraksi dan berkomunikasi yang baik dengan masyarakat					

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir
1	H. H	L	51	S2
2	A.M	L	25	S1
3	R	L	27	S1
4	ABD	L	27	S1
5	RS	L	30	S1
6	AMN	L	25	S1
7	K	L	30	S1
8	MFY	L	31	S1
9	RG	L	40	S1
10	MSA	L	32	S1
11	LA	L	33	S1
12	H. HL	L	38	S2
13	AL	L	35	S2
14	AS	P	33	S1
15	KS	P	37	S1
16	S	P	39	S1
17	AMI	P	41	S1
18	E	P	45	S2
19	AFA	P	41	S1
20	NS	P	42	S2
21	RD	P	46	S2
22	KS	P	25	S1
23	WM	P	27	S1

**LAMPIRAN
UJI REGRESI SEDERHANA**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	.697	.683	4.25443

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	875.635	1	875.635	48.377	,000 ^b
Residual	380.104	21	18.100		
Total	1255.739	22			

a. Dependent Variable: Profesionalisme Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.825	4.643		2.337	.030
Pengawasan	1.3321	.190	.835	6.955	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Kerja

LAMPIRAN KUESIONER PENGAWASAN

No	PENGAWASAN							JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	2	2	2	4	5	20
2	4	5	4	4	4	4	2	27
3	1	1	3	3	3	3	2	16
4	2	2	2	2	2	4	4	18
5	3	3	3	4	4	4	4	25
6	2	3	3	4	4	3	3	22
7	3	3	3	1	3	3	3	19
8	4	3	4	4	5	4	5	29
9	3	3	2	4	3	3	2	20
10	4	4	4	3	5	4	4	28
11	4	2	4	3	2	4	4	23
12	4	4	4	4	5	5	5	31
13	4	4	4	4	4	5	4	29
14	4	4	4	3	4	4	4	27
15	4	4	3	4	4	4	4	27
16	4	4	4	4	4	3	3	26
17	4	5	4	5	5	4	4	31
18	4	3	4	4	4	4	3	26
19	2	2	2	2	4	4	4	20
20	1	1	2	2	3	4	2	15
21	4	5	4	4	4	4	2	27
22	3	3	3	1	3	3	3	19
23	4	4	4	3	4	4	4	27

LAMPIRAN KUESIONER PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI

No	Profesionalisme Kerja Pegawai														JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	2	3	2	2	2	2	4	5	3	2	2	2	4	5	40
2	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	2	54
3	1	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	34
4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	36
5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	50
6	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	45
7	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	38
8	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	58
9	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	39
10	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	56
11	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4	3	2	4	4	46
12	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	62
13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	58
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	54
15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	53
16	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	52
17	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	62
18	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	52
19	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	40
20	1	1	2	2	2	3	4	2	1	2	2	3	4	2	31
21	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	2	54
22	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	38
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	54

LAMPIRAN 3





RIWAYAT HIDUP



SARMILA, lahir di Pinrang pada tanggal 21 Januari 1996. Anak pertama dari tiga (3) bersaudara yang merupakan buah kasih sayang dari bapak Muh. Yusuf dengan ibu Rasma . penulis menempuh pendidikan dasar di SDN 142 Kajuangin mulai 2002 sampai 2008. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Lembang dan tamat pada tahun 2011. Pada tahun 2011 penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Lembang, hingga akhirnya tamat pada tahun 2014. Kemudian pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar pada jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.