

**PENGARUH *MONITORING* TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA
KANTOR BUPATI GOWA**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2021**

**PENGARUH MOINITORING TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA
KANTOR BUPATI GOWA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh :

SRI WAHYUNI
105721147717

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2021**

12/01/2022

1 esp
Smb. Alumni

R/0037/MAW/2200
WAH
P^a

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Dua musuh terbesar kesuksesan

Adalah menunda dan alasan

Anda mungkin bisa menunda, tapi

Waktu tidak akan menunggu

Semua impian kita bisa terwujud

Jika kita berani untuk mewujudkannya

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini sebagai tanda bukti kepada yang tercinta Ayahanda

Basri dan ibunda Maryam dan saudara-saudaraku serta seluruh keluarga dan sahabat-sahabatku yang senantiasa henti mengiringi dalam doa.

KESAN DAN PESAN

Tidak ada keberhasilan yang mudah, tapi juga tidak ada kerja keras yang sia sia. Hasil

selalu mengikuti usaha, bukti selalu menepati janji pada keyakinan diri. Mari kita

buktikan sekali lagi di dunia nyata setelah ini.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh *Monitoring* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil
Negara (ASN) pada Kantor Bupati Gowa

Nama Mahasiswa : Sri Wahyuni

No. Stambuk/NIM : 105721147717

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia
penguji Skripsi Strata (S1) pada tanggal 4 Desember 2021 di Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 4 Jumadil Awal 1443 H
8 Desember 2021 M

Menyetujui:

Pembimbing I

Dr. Muhammad Rusydi, M.Si
NIDN: 0031126074

Pembimbing II

Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., MM
NIDN: 0909058203

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651507

Ketua Program Studi

Muh. Nur Rasyid, S.E., MM
NBM: 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Sri Wahyuni, Nim: 105721147717 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Nomor: 0013/SK-Y/61201/091004/2021, Tanggal 29 Rabiul Akhir 1443 H / 4 Desember 2021 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 4 Jumadil Awal 1443 H

8 Desember 2021 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.Acc (.....)
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Drs. Sultan Sarda, MM (.....)
2. Nasrullah, SE., MM (.....)
3. Abdul Muttalib, SE., MM (.....)
4. Syafaruddin, SE.,MM (.....)

Disahkan Oleh
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sri Wahyuni
Stambuk : 105721147717
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Monitoring* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa pun.

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

Makassar, 4 Jumadil Awal 1443 H
8 Desember 2021 M

Yang Membuat Pernyataan,



Sri Wahyuni
NIM : 105721147717

Diketahui Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651507

Muh. Nur Rasyid, S.E., MM
NBM : 1085576

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Muhammad Rusydi M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Seluruh pegawai Kantor Bupati Gowa lingkup Sekretariat Daerah yang telah membantu dalam pengumpulan data penelitian penulis.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen angkatan 2017 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Terimakasih teruntuk yang teristimewa kedua orang tua penulis , Ayahanda Tercinta Basri dan Ibunda Maryam atas ketulusan hati dengan doa restu, curahan kasih sayang, serta pengorbanan yang senantiasa mengiringi setiap langkah dan perjuangan penulis hingga dapat menyelesaikan karya ini.

ABSTRAK

SRI WAHYUNI, 2021. *Pengaruh Monitoring Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Gowa*, Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Muhammad Rusydi dan Pembimbing II Muchriady Muchran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif signifikan pada Monitoring Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN bagian Sekretariat Daerah sebanyak 108 orang, kemudian ditarik sampel sebanyak 85 orang dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, kuesioner dan study pustaka. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana dan uji kualitas data.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil regresi linear sederhana yang menunjukkan persamaan $Y = 3,541 + 0,902 X$ dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pengaruh *monitoring* terhadap kinerja ASN adalah $r = 0,858$. Nilai koefisien determinasi (r^2) faktor ini mempunyai nilai sebesar 0,737 atau 73,7% sisanya 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini terbukti dengan uji statistik menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 15,246$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,988$. Hasil perhitungan yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel *monitoring* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dan hasil hipotesis dapat diterima.

Kata Kunci : *Monitoring, kinerja*

ABSTRACT

SRI WAHYUNI 2021. The Effect of Monitoring on the Performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the Gowa Regent's Office, Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Muhammad Rusydi and Supervisor II Muchriady Muchran.

This study aims to determine whether there is a significant positive effect on Monitoring the Performance of the State Civil Apparatus (ASN). The research method used in this research is quantitative. The population in this study was the ASN of the Regional Secretariat as many as 108 people, then a sample of 85 people was drawn in this study. Data was collected using observation techniques, questionnaires and literature study. The data analysis technique used to test the hypothesis is simple linear regression analysis and data quality test.

Based on the results of the study, the results of simple linear regression showed the equation $Y = 3.541 + 0.902 X$ and based on the results of the coefficient of determination the effect of monitoring on ASN performance was $r = 0.858$. The coefficient of determination (r^2) of this factor has a value of 0.737 or 73.7%, the remaining 26.3% is influenced by other variables not included in this research model. This is proven by statistical tests showing that the value of $t_{count} = 15.246$ is greater than $t_{table} = 1.988$. From the calculation results obtained, it is known that the monitoring variable has a positive and significant influence on the performance of ASN and the results of the hypothesis can be accepted.

Keywords: Monitoring, performance

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Monitoring	8
C. Kinerja.....	14
D. Tinjauan Empiris.....	19
E. Kerangka Konsep.....	20
F. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	22

A. Jenis Penelitian	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	22
D. Populasi dan Sampel	24
E. Jenis dan Sumber Data.....	25
F. Teknik pengumpulan Data.....	26
G. Uji instrumen.....	27
H. Teknik Analisis	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	30
A. Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.....	30
B. Hasil Penelitian.....	38
C. Pembahasan.....	50
BAB V PENUTUP.....	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN	59

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	23
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis kelamin	39
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	40
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Monitoring.....	41
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Kinerja.....	43
Tabel 4.7	Variabel Monitoring (X).....	46
Tabel 4.8	Variabel Kinerja ASN (Y).....	47
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	48
Tabel 4.10	Koefisien Regresi Sederhana	48
Tabel 4.11	Uji Determinasi	50

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep.....	21
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.....	38



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai penggerak lembaga pemerintah untuk pencapaian tujuan organisasi, dibutuhkan Aparatur Negara yang profesional dan berpotensi dalam bidangnya. Oleh karena itu dalam lembaga pemerintah sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil tidaknya sebuah pelayanan yang baik. Pengelolaan organisasi yang baik pada suatu lembaga pemerintah tentunya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dimana sumber daya manusia memiliki peranan penting sehingga pendayagunaan Aparatur Negara perlu mendapat perhatian lebih dan terus ditingkatkan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan tetap guna setiap instansi pemerintah memiliki keinginan untuk melakukan kemajuan didalam struktur organisasinya. Sehingga dibutuhkannya *monitoring* terhadap kinerja pegawai.

Pegawai ASN bertanggung jawab atas pelayanan publik, tugas pemerintah, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilaksanakan dengan memberikan pelayanan administrasi yang diberikan pegawai ASN. Sedangkan tugas pemerintah dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi pemerintah umum yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian dan manajemen. Sedangkan dalam pelaksanaan tugas pembangunan tentunya dilakukan melalui pembangunan bangsa, serta pembangunan ekonomi dan sosial, yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Peranan pegawai pemerintah yang dikenal dengan sebutan Aparatur Sipil

Negara (disingkat ASN) sangat dituntut dalam menjalankan tugas dibidang masing-masing untuk lebih ulet, terampil, cekatan, berdedikasi tinggi, dan menuju kepada suatu efisien untuk dapat mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan baik materi maupun spiritual.

ASN merupakan profesi sebagai pegawai negeri sipil dan pemerintah atas perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari pegawai negeri sipil dan pemerintahan yang diangkat oleh pejabat kepegawaian dan diserahi tugas dalam jabatan pemerintah atau diserahi tugas negara lainnya serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014).

ASN diharapkan mampu memberikan pelayanan yang baik agar mempunyai semangat kerja, etos kerja, disiplin kerja yang baik, dan profesional untuk kepentingan masyarakat luas. Setiap pegawai dalam instansi harus memiliki kinerja yang tinggi, sebab kurangnya kinerja sulit mendapatkan hasil yang maksimal. Sehingga berhasil atau tidak tergantung dari kinerja pegawainya.

Pegawai ASN dalam menjalankan tugasnya tidak menutup kemungkinan untuk melakukan kesalahan, seperti tidak melaksanakan tugas sesuai prosedur, tidak masuk kantor, melakukan pelanggaran disiplin pegawai, melanggar ketentuan hukum pidana, menentang atasan, dan pelanggaran lainnya. Perbuatan tersebut jelas merupakan pelanggaran yang harus ditindak lanjuti bahkan sampai kepada komisi Aparatur Sipil Negara. Sehingga perlu dilakukan *monitoring* terhadap aktivitas aparatur sipil negara.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa, satuan kerja Perangkat Daerah di Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan terdiri atas,

Sekretariat Daerah yang terdiri dari 3 orang asisten, dan 10 Kepala Bagian serta dibantu oleh 11 staf ahli, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Sekretariat Kopri, 15 Dinas, 8 Badan, Inspektorat, 3 Kantor, 18 Kecamatan, 46 Kelurahan, 29 UPTD Dinas Kesehatan, 1 Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf, 19 UPTD Dinas Pendidikan, dan 6 Sekolah. Adapun Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Gowa yang terdaftar sebanyak 8.627 orang.

Fenomena atau permasalahan yang terjadi pada Aparatur Sipil Negara di Kantor Bupati Gowa saat ini masih terdapat sebagian kecil Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja yang telah ditetapkan pada UU No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dimana pelanggaran yang sering terjadi pada ASN seperti tidak masuk kantor, datang kantor terlambat, tidak berada diruangan pada saat jam kantor, semangat kerja yang kurang dan pulang lebih awal dari jam kerja. Permasalahan yang terjadi pada ASN di Kantor Bupati Gowa dikarenakan para ASN tidak memperhatikan kinerja karena tidak ada yang mengawasi (*memonitoring*), serta masih belum efektifnya sistem absensi *fingerprint* yang *memonitoring* kehadiran ASN, serta kurangnya pengawasan dari pimpinan. Masih belum efektifnya penggunaan sistem absensi *fingerprint* karena adanya kendala operasional seperti tidak terekamnya data absensi dan tidak terdeteksinya sidik jari pegawai pada mesin *fingerprint* ketika absen masuk maupun pulang kerja. Kurangnya pengawasan dari pimpinan mengakibatkan pegawai kurang bersemangat dalam bekerja, maka dari itu perlu adanya *monitoring* yang lebih ketat dan harus ditindak lanjuti.

Monitoring atau pengawasan sangat perlu diterapkan untuk setiap pekerjaan dalam organisasi, karena melalui pengawasan bisa dipantau berbagai

tujuan organisasi. Tujuan dilakukannya *monitoring* adalah untuk memastikan bahwa tugas pokok organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Aviana, 2012)

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *Monitoring* adalah sebuah kegiatan untuk menjamin tercapainya semua tujuan organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Monitoring atau Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan. *Monitoring* dapat didefinisikan sebagai cara organisasi mencapai kinerja yang efektif dan efisien, dan selanjutnya mendukung visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Hal ini berkaitan dengan bagaimana membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar implementasi dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi timbal balik, membandingkan aktivitas aktual dengan standar yang telah ditentukan, menentukan dan mengukur penyimpangan, dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara yang tepat, efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Pengawasan juga merupakan kegiatan menilai organisasi dengan tujuan agar organisasi menjalankan fungsinya dengan baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:303), mendefinisikan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atau penilaian kinerja dan mengambil informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

Sedangkan menurut Admo sudirdjo (dalam Febriani, 2010:11) mengatakan bahwa pada pokoknya pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma, standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk itu dapat direalisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun pada waktu akan datang.

Pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan, menilai serta mengoreksi pelaksanaan pekerjaan agar sesuai perencanaan dan tujuan organisasi (Manuallang, 1996:127), yang dibandingkan dan diukur berdasarkan kriteria, norma dan standar yang telah ditetapkan (Guntur dkk, 2005:89).

Menurut Sarwanto (2013) "Pengawasan ialah kegiatan dari manajer yang mengusahakan supaya pekerjaan-pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan ataupun hasil yang sudah dikehendaki. Dalam definisi itu Sarwanto menyatakan secara eksplisit subjek yang juga melaksanakan pengawasan ataupun mempunyai fungsi pengawasan yaitu manajer, sebagai sebuah standar ataupun sebagai tolak ukur dari sebuah rencana yang telah dan juga hasil yang telah dikehendaki.

Menurut Harahap (2001:14), Pengawasan adalah seluruh sistem, teknik, cara atasan yang mungkin dapat digunakan oleh seorang untuk menjamin agar

segala aktivitas yang dilakukan oleh pegawai dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi.

Pengertian diatas menyimpulkan, bahwa sebelum dilakukan pengawasan dalam organisasi tersebut telah ditetapkan tujuan-tujuan yang akan dicapai. Suatu organisasi memerlukan *monitoring* atau pengawasan, jika adanya perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi dapat dipantau, sehingga bisa diambil tindakan-tindakan tertentu untuk mencegah hal-hal yang mungkin dapat merugikan organisasi.

b. Tujuan Pengawasan

Tujuan utama pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan mencapai kenyataan (Manulang, 2008:124)

Terwujudnya tujuan yang dikehendaki oleh organisasi sebenarnya tidak lain merupakan tujuan dari pengawasan. Sebab setiap kegiatan pada dasarnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Oleh karena itu pengawasan mutlak sangat dipertukan dalam usaha pencapaian suatu tujuan.

Pengawasan akan sulit tercapai bila tidak adanya perencanaan yang telah dirancang sebelumnya. tujuan pengawasan menurut Adisasmita (2011:45) adalah sebagai berikut:

1. Menjamin ketepatan pelaksanaan agar tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijakan dan pemerintah.
2. melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan
3. mencegah pemborosan dan penyelewengan
4. menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.

5. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi

c. Jenis-jenis Pengawasan

Menurut Hasibuan (2012:48) pengawasan dikenal atas beberapa jenis yang dapat dijelaskan dan disebutkan yaitu sebagai berikut:

a. Internal Kontrol

Internal kontrol adalah pengawasan yang dilakukan oleh seorang kepada bawahannya. Ruang lingkup pengawasan ini terdiri dari hal-hal yang cukup luas, baik dari pelaksanaan tugas, prosedur kerja, kedisiplinan pegawai dan sebagainya.

b. Audit Kontrol

Informal kontrol adalah pemeriksaan atau penyelesaian atas masalah yang berkaitan dengan pembukuan perusahaan. Jadi, pengawasan suatu masalah khusus, yaitu kebenaran pembukuan suatu perusahaan.

c. Eksternal Kontrol

Eksternal kontrol adalah pengawasan yang dilakukan oleh pihak luar, pengawasan ekstern dilakukan secara formal dan informal, misalnya pemeriksaan pembukuan oleh kantor akuntan dan penilaian yang dilakukan oleh masyarakat.

d. Formal Kontrol

Formal kontrol adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh instansi atau pejabat resmi yang dapat dilakukan secara formal dan informal. Misalnya pemeriksaan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap BUMN dan sebagainya.

e. Informal Kontrol

Informal kontrol adalah penilaian yang dilakukan oleh masyarakat atau konsumen, baik langsung maupun tidak langsung. Misalnya melalui media massa, media cetak atau elektronik dan lain sebagainya.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Fungsi pengawasan sangat penting dalam organisasi, tanpa pengawasan yang baik tentu akan mengakibatkan tujuan yang tidak memuaskan, baik organisasi itu sendiri maupun bagi para karyawannya

Menurut (Handoko, 2012:366) ada berbagai faktor yang menjadikan pengawasan sangat diperlukan oleh setiap organisasi yaitu:

a. Perubahan Lingkungan

Perubahan lingkungan organisasi terjadi secara terus menerus dan tidak dapat dihindari, melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan yang mempengaruhi barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan peluang yang diciptakan perubahan yang terjadi.

b. Peningkatan kompleksitas organisasi

Organisasi yang lebih besar membutuhkan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Kesemuanya itu menentu terselenggaranya fungsi pengawasan secara lebih efisien dan efektif

c. Kesalahan-kesalahan

Jika bawahan belum pernah melakukan kesalahan, manajer cukup melakukan fungsi pengawasan. Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan ini sebagai hal yang kritis.

d. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Ketika manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer

dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas yang diberikan kepada mereka adalah dengan menerapkan sistem pengawasan.

e. Indikator *Monitoring/Pengawasan*

Menurut (Mangkuprawira dan hubeis, 2007:161) indikator pelaksanaan pengawasan yaitu:

- a. Menetapkan standar. Perencanaan adalah tolak ukur dalam merancang pengendalian, ini secara logis artinya bahwa langkah pertama dalam proses pengawasan ialah mengembangkan rencana. Perencanaan yang dimaksud adalah menentukan standar.
- b. Mengukur kinerja. Mengukur atau mengevaluasi kinerja yang telah dicapai terhadap standar yang telah ditentukan
- c. Memperbaiki penyimpangan. Proses pengawasan tidak lengkap jika tidak adanya tindakan koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja pegawai

Suyadi Prawirosentono (2008:2) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Muhammad Zainur (2010:41) mendefinisikan "kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Menurut (Simamora, 2006:34) Tingkat terhadap para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Sedangkan menurut

Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Silalahi (2013:408), kinerja adalah tingkat individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras hasil akhir dari aktivitas.

Dari keseluruhan pendapat di atas menulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan keseluruhan hasil dari pekerjaan baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi, dimana jika kinerja pegawai tidak baik maka kegiatan tidak mungkin berjalan dengan baik juga.

Kinerja merupakan pencapaian kerja pegawai atas tugas yang diberikan kepada mereka oleh pimpinan dan memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan pelanggan, kontribusi ekonomi dan tujuan strategis organisasi. Kinerja bersifat multidimensional dan memiliki variasi pengukuran yang disesuaikan dengan kompleksitas faktor penunjang kinerja. Kinerja organisasi tidak dapat dipisahkan dari kinerja individu pegawainya, tidak mungkin organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan tanpa memperhatikan kinerja individu pegawai terlebih dahulu.

Sebagai unsur penyelenggara negara, abdi masyarakat dan abdi negara, PNS dituntut dapat berdaya guna dan berhasil dalam peningkatan efektivitas kerjanya sehingga mendukung kinerja dan pembangunan pemerintahan. Penyelesaian tugas kerja hasilnya tidak dinilai berdasarkan prinsip kentingan, tetapi didasarkan kemampuan profesional menyelesaikan beban kerja tetap waktu dan memperoleh kepuasan dari kedua belah pihak antara pegawai dengan masyarakat yang dilayaninya.

2. Tujuan Kinerja Pegawai

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549), sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas dan kuantitas.
 - a. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi.
2. Memperbaiki hubungan antara pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Rivai dan Basri (2005: 55) menyatakan ada 3 pihak yang mendapatkan manfaat atas penilaian kerja adalah sebagai berikut:

a. Manfaat bagi karyawan

Bagi karyawan, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja yaitu:

1. Meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan kepuasan-kepuasan kerja
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan

4. Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif
5. Pengetahuan tentang kelemahan menjadi lebih besar

b. Bagi penilai

Manfaat pelaksanaan kerja bagi penilai yaitu:

1. peluang untuk mengukur dan mengidentifikasi tren kinerja karyawan untuk peningkatan manajemen lebih lanjut.
2. Kesempatan untuk mengembangkan pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
3. Mengembangkan kesempatan untuk sistem pemantauan yang lebih baik.

c. Manfaat bagi perusahaan

1. Meningkatkan kualitas komunikasi
2. Meningkatkan motivasi karyawan dengan menyeluruh
3. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam mencapai tujuan perusahaan.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2012:21) bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multimedisional yang mencakup berbagai faktor yang mempengaruhinya. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/individu, yaitu; kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik, latar belakang (pengalaman, keluarga, dst) dan demografis (umur, asal usul,dll)
- b. Faktor kepemimpinan, yaitu; pemberian dorongan dan arahan serta dukungan yang diberikan manajer dan pemimpin tim

- c. Faktor Tim, yaitu; kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan rasa hormat terhadap anggota tim.
- d. Faktor Sistem, yaitu; sistem kerja, fasilitas atau instruktur yang disediakan oleh organisasi, proses organisasi, dan budaya kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Konstruktual (situasional) yaitu; tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

5. Indikator Kinerja pegawai

Menurut Bangun (2012:234) indikator kinerja yaitu:

- a. Kuantitas, menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan
- b. Kualitas, setiap pekerja dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda karena jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan pada pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran, suatu pekerjaan tertentu membutuhkan kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- e. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja karyawan dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

D. Tinjauan Empiris

Berikut ini uraian tinjauan empiris yang menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti, yaitu sebagai berikut

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

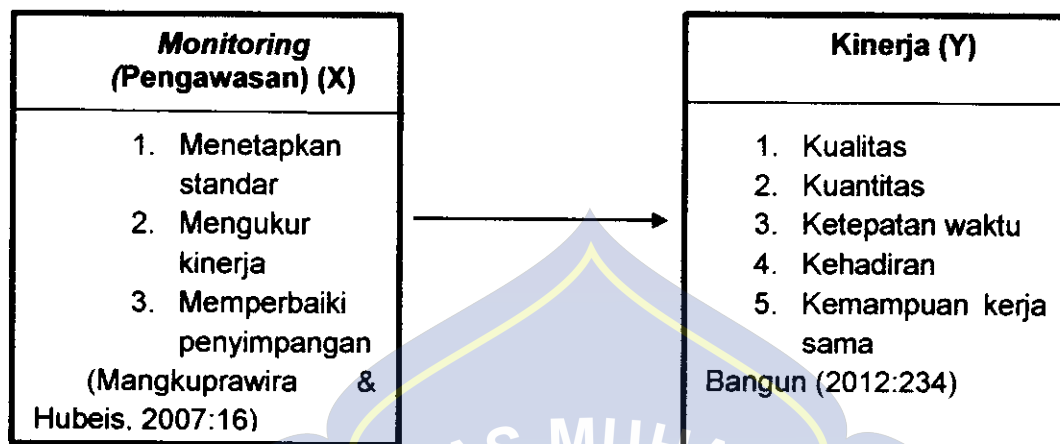
No	Nama penulis/Tahun	Judul	Metode dan Hasil penelitian
1.	Frisusmita sari (2016)	Pengaruh Pembinaan dan Pengawasan terhadap Kinerja Aparatur Inspektorat Kota Palu	Jenis penelitian Verifikatif dengan pendekatan Kuantitatif dan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur inspektorat Kota Palu
2.	Rosinta Romauli Situmeang (2017)	Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugerah Medan	Metode penelitian pendekatan Kuantitatif dan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian secara parsial dan hasil uji F menunjukkan variabel pengawasan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Anugerah Medan.
3.	Dian Riski Amalia (2020)	Pengaruh Pengawasan dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Kota Makassar	Penelitian Kuantitatif dan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel pengawasan dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan, variabel penghargaan mempunyai sumbangsi pengaruh lebih signifikan dari variabel pengawasan, Diperoleh nilai signifikan untuk variabel penghargaan (X^2) sebesar 0,006 dimana nilai ini < dari nilai probabilitas yang ditentukan peneliti sebesar 0,05, sedangkan nilai t diperoleh lebih besar dari nilai t table ($2.888 > 1.677$).

4.	Anastasya Yuyun Toding (2016)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kab. Gulungan	Penelitian Kuantitatif dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil regresi linear sederhana sebesar 0,323 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,295 dalam kategori ini memiliki hubungan yang rendah antara pengawasan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ternyata variabel pengawasan memiliki pengaruh sebesar 8,7% terhadap kinerja karyawan, sisanya sebesar 91,3% ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan kedalam penelitian
5.	Goverd Adler Clinton Ropas, Bernhard Tawal, Lucky Dotulong (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara	Penelitian Kuantitatif, asosiatif dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

E. Kerangka Konsep

Menurut Sapto Haryoko (2008:54) kerangka konseptual adalah hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas.

Kerangka konsep dibuat untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Gowa.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2012:64). Maka penulis menetapkan hipotesis yaitu monitoring berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Gowa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan suatu proses menentukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Adapun format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkas berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul dimasyarakat yang menjadi objek peneliti itu berdasarkan apa yang terjadi (Bungin, 2012:44)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan pada pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Gowa, beralamat di Jl. Masjid Raya No. 30 Sungguminasa, Kabupaten Gowa, Sulawesi selatan. Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 2 (dua) bulan dari bulan Agustus sampai September 2021.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Sanusi (2011:68) adalah kegiatan mengelaborasi teori, konstruk atau variabel sampai pada indikatornya.

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Monitoring* (X) didefinisikan sebagai suatu proses kegiatan yang memastikan bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas dapat terlaksana dengan baik

sesuai dengan standar, rencana, dan kebijakan yang telah ditetapkan dan berlaku dalam organisasi.

- b. Kinerja (Y), didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Table 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	<i>Monitoring</i> (Pengawasan) (x)	Pengawasan didefinisikan sebagai suatu proses kegiatan yang dan memastikan bahwa tujuan dan sasaran serta pekerjaan dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan standar, rencana, dan kebijakan yang telah ditetapkan dan berlaku dalam organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan standar 2. Mengukur kinerja 3. Memperbaiki penyimpangan 	Likert
2.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama 	Likert

2. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu

konsep atau variabel yang diukur. Adapun alternative pilihan jawaban 1-5, dengan pertanyaan ketentuan skala likert, dengan bobot:

5 = Sangat Setuju (ST)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:119) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang berkantor di Pemda Kabupaten gowa pada lingkup Sekretariat Daerah sebanyak 108 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:148) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin yaitu dengan sampel 85 orang. Jumlah sampel dapat dihitung dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Nilai margin of error (besaran kesalahan) dari ukuran populasi

Berdasarkan rumus diatas, maka jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian adalah:

$$= \frac{108}{1 + 108 \cdot (0,05)^2}$$

$$= \frac{108}{1,27} = 85,039$$

Dari hasil perhitungan tersebut adalah 85,039, maka dibulatkan menjadi 85 responden.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif bertujuan untuk meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi (Bugin, 2011:44)

2. Sumber Data

Sumber data atau informasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pengamatan langsung dan data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner serta tanggapan tertulis responden atau pegawai ASN Kantor Bupati Gowa yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas yaitu pengaruh *monitoring* terhadap kinerja Aparatur sipil Negara.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen instansi serta informasi-informasi yang tertulis lainnya seperti berasal dari jurnal, tesis, artikel, skripsi, buku-buku yang relevan dan sumber lainnya berasal dari pihak yang erat kaitannya dengan pembahasan ini.

F. Teknik pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Oleh karena itu data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui metode, yaitu:

1. Observasi

Observasi yang dilakukan peneliti adalah observasi langsung. Observasi langsung adalah observasi yang terjadi ketika pengobservasi hadir secara fisik memonitor apa yang terjadi secara personal. Observasi ini dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap objek penelitian, maupun tempat penelitian, tanpa mengajukan suatu pertanyaan.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan, dan harus diisi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia beserta alasannya.

3. Study pustaka

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan mengunjungi situs-situs yang dapat dijadikan referensi.

G. Uji instrumen

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan menggunakan :

1. Uji validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menguji sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Koefisien yang tinggi bisanya reliabilitas yang tinggi.

H. Teknik Analisis

Sebuah data yang dianggap valid dan realible, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu software SPSS 22. Seluruh data yang sudah terkumpul ditabulasikan sesuai dengan masing-masing variabel yng digunakan dalam penelitian ini.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan variabel Y secara tetap. Secara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara profesional.

Secara sistematis model analisis regresi linier sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Monitoring

e = Error

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel independen dan dependen yaitu dengan menguadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam presentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Dimana :

D : Koefisien determinasi

R : Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Presentase kontribusi

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Menurut sugiyono, 2010:184) untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t, sebagai berikut :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Pemerintahan Kabupaten Gowa

Dalam sejarah nasional, nama Gowa sudah tidak asing lagi. Berawal dari abad ke-15, kerajaan Gowa merupakan kerajaan maritim yang berpengaruh besar di perairan Nusantara. Bahkan dari kerajaan ini juga muncul pahlawan nasional dengan bergelar Ayam Jantan dari Timur, Sultan Hasanuddin. Raja Gowa XVI yang berani melawan VOC Belanda ditahun-tahun awal penjajahannya di Indonesia. Kerajaan Gowa akhirnya ditaklukkan oleh Belanda melalui Perjanjian Bungaya, dan meskipun sebagai sebuah kerajaan, Gowa tidak lagi Berjaya, kerajaan ini mampu memberikan warisan terbesarnya, yaitu Pelabuhan Makassar. Pelabuhan yang berkembang menjadi Kota Makassar bisa disebut anak kandungnya, sedangkan kerajaan Gowa sendiri merupakan cikal bakal Kabupaten Gowa.

Kota Makassar lebih dikenal masyarakat dibandingkan dengan Kabupaten Gowa. padahal sebenarnya sampai sekarang Kabupaten Gowa masih menjadi ibu bagi kota ini. Kabupaten yang mempunyai jarak tempuh sekitar 10 menit dari Kota Makassar ini memasok sebagian besar kebutuhan pokok kehidupan kota. Mulai dari bahan mineral untuk konstruksi fisik, makanan terutama sayur-sayuran, hingga aliran air bersih dari waduk Bili-bili.

Kemampuan Kabupaten Gowa dalam menyuplai kebutuhan daerah sekitarnya disebabkan oleh kondisi alamnya. Kabupaten seluas 1.882,32 kilometer persegi ini memiliki enam gunung, dimana yang tertinggi adalah gunung

Bawakaraeng. Daerah ini juga dilalui oleh sungai jeneberang dimana bertemu dengan sungai Jenelata diwaduk Bili-bili.

Pada tahun 1950 berdasarkan Undang-Undang Nomor 44 Tahun 1950 daerah Gowa dibentuk sebagai Daerah yang berpemerintahan sendiri dari 30 Daerah otonom lainnya dalam Pembentukan 13 Daerah Indonesia Bagian Timur. Sejarah pemerintahan daerah Gowa berkembang menurut sistem pemerintahan negara bagian. Setelah Indonesia Timur bubar dan menjadi sistem pemerintahan Parlementer berdasarkan Undang-Undang Dasar Sementara (UUDS) tahun 1950 dan Undang-Undang Darurat Nomor 2 Tahun 1957, maka daerah Makassar dibubarkan.

Pada tanggal 17 Januari 1957 daerah Gowa ditetapkan kembali dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia dan ditetapkan sebagai daerah Tingkat II. berikutnya dengan berlakunya Undang-undang Nomor 1 tahun 1957 tentang Pemerintahan Daerah untuk seluruh wilayah Indonesia tanggal 18 Januari 1957 dibuka beberapa Daerah-daerah Tingkat II.

Dalam sejarah perkembangan dan pembangunan pemerintah berawal dari zaman kerajaan hingga dengan era kemerdekaan dan reformasi, wilayah pemerintahan Kabupaten Gowa mengalami perkembangan yang pesat. Sebagai kawasan pertanian yang berbatasan dengan Kota Makassar, Ibu Kota Provinsi Sulawesi Selatan, Kabupaten Gowa pernah menjadi kawasan pengembangan perumahan dan permukiman selain Kota Makassar. Kondisi ini lambat laun menjadikan wilayah Kabupaten Gowa yang dulunya merupakan kawasan agraris menjadi pusat pengembangan pertanian dan tanaman pangan yang sangat potensial, juga menjadi pusat pelayanan jasa dan perekonomian.

Dalam sejarah perkembangan dan pembangunan pemerintahan dari zaman kerajaan hingga era kemerdekaan dan reformasi, wilayah pemerintahan Kabupaten Gowa mengalami perkembangan yang pesat. Sebagai kawasan pertanian hasil bekerja sama dengan Kota Makassar, ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan, Kabupaten Gowa pernah menjadi kawasan pengembangan permainan dan diselingi Kota Makassar. Kondisi ini lambat laun menjadikan wilayah Kabupaten Gowa yang dulunya merupakan kawasan pertanian, menjadi pusat pengembangan pertanian dan tanaman pangan dengan potensi besar, serta pusat jasa dan perekonomian.

Dalam sejarah keberadaan Pemerintah Kabupaten Daerah Tingkat II sejak tahun 1957 sampai sekarang telah mengalami 12 (dua belas) kali pergantian Bupati. 11 kali diantaranya berdasarkan pengangkatan langsung oleh Menteri Dalam Negeri. Satu kali berdasarkan hasil pemilihan langsung oleh masyarakat Kabupaten Gowa. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

Bupati Kabupaten Gowa dari tahun 1957 sampai sekarang.

- 1) Andi Idjo Karaeng Lalolang (1957-1960)
- 2) Andi Tau (1960-1967)
- 3) H.M. Yasin Limpo (Karakter)
- 4) Andi Bachtiar (Karakter)
- 5) K.S. Mas'ud (1967-1976)
- 6) H. Muh Arif Sirajuddin (1976-1987)
- 7) H.A. Kadir Dalle (1984-1989)
- 8) H.A. Azis Umar (1989-1994)
- 9) H. Syahrul Yasin Limpo, SH.,M.Si. (1994-2002)
- 10) Drs. H. Hasbulla Djabar, M.Si. (2002-2004)

11) H. Andi Baso Machmud (Karakter)

12) H. Ichsan Yasin Limpo, SH. (2005-2015)

13) Adnan Purictha Ichsan SH., M.H (2015 sapai sekarang)

2. Keadaan Geografis

Kabupaten Gowa berada pada 12°38.16' Bujur Timur dari Jakarta dan 5°33.6' Bujur Timur dari kutub Utara. Sedangkan letak wilayah administrasinya antara 12°33.19' hingga 13°15.17' Bujur Timur dan 5° hingga 5°34.7' Lintang Selatan dari Jakarta.

Kabupaten yang terletak pada bagian Selatan Provinsi Sulawesi Selatan ini berbatasan dengan tujuh Kabupaten/Kota lain, yaitu disebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Sinjai, Bulukumba dan Bantaeng. Disebelah Utara berbatasan Kota Makassar dan Kabupaten Maros. Disebelah barat berbatasan dengan Kota Makassar dan Takalar sedangkan dibagian selatan berbatasan dengan Kabupaten Takalar dan Jeneponto. Luas wilayah Kabupaten Gowa adalah 1883,33 km² atau setara 3.01% dari total luas wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. Wilayah Kecamatan kabupaten Gowa terbagi atas 18 kecamatan dengan jumlah definitif 167 Desa/Kelurahan dan 726 Dusun/Lingkungan. Wilayah Kabupaten gowa sebagian besar berupa daratan tinggi berbukit, yaitu sekitar 72,26% yang meliputi 9 kecamatan yakni kecamatan Parangloe, Manuju, Tinggimoncong, Parigi, Tombolo Pao, Bungaya, Bontolempang, Tompo Bulu, Biring Bulu. Sisanya 27,74% merupakan daratan rendah dengan topografi tanah datar meliputi kecamatan Somba Opu, Bontomarannu, Pattalassang, Pallangga, Barombong, Bajeng, Bajeng Barat, Bontonompo, dan Bontonompo Selatan.

Dari total luas Kabupaten Gowa, 35,30% memiliki kemiringan tanah atas 40 derajat, yaitu di kecamatan Parangloe, Tinggimoncong, Bungaya,

Bontolempangan, Tompo Bulu. Dengan bentuk topografi wilayah yang sebagian besar berupa daratan tinggi. Wilayah Kabupaten Gowa dilintasi oleh 15 sungai kecil yang memiliki potensi besar sebagai sumber tenaga listrik dan irigasi. Salah satu sungai terbesar di Sulawesi Selatan adalah sungai Jeneberang dengan luas 881 Km² dan panjang 90 km.

Disungai Jeneberang, Pemerintah kabupaten Gowa yang telah bekerja sama dengan Pemerintahan Jepang, dalam membangun proyek multifungsi DAM Bili-bili dengan luas +2.415 km² dapat menyediakan air irigasi seluas +246 Ha, konsumsi air bersih (PAM) untuk masyarakat Kabupaten Gowa dan Makassar sebanyak 35.000.000 m³ serta pembangkit listrik dan untuk pembangkit tenaga air dengan daya 16,30 Mega Watt.

Kabupaten Gowa hanya dikenal dengan dua musim, yaitu musim kemarau dan musim hujan dimulai pada bulan Juni hingga September, sedangkan musim penghujan dimulai pada bulan Desember hingga Maret. keadaan ini berubah setiap setengah tahunnya setelah melewati masa transisi, yaitu bulan April-Mei dan Oktober-November.

Curah hujan di Kabupaten Gowa sebesar 237,75 mm dengan suhu 27,125°C. curah hujan tertinggi yang dipantau oleh beberapa stasiun/pos pengamatan terjadi pada bulan Desember mencapai rata-rata 676 mm, sedangkan curah hujan terendah pada bulan Juli-September yang dapat dikatakan hampir tidak ada hujan.

3. Visi dan Misi.

a. Visi

Terwujudnya masyarakat yang Berkualitas, Mandiri dan Berdaya Saing dengan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik.

b. Misi

1. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia berbasis pada hak-hak dasar kesehatan gender, nilai budaya dan agama.
2. Meningkatkan perekonomian daerah berbasis pada potensi unggulan dan ekonomi kerakyatan.
3. Meningkatkan pembangunan infrastruktur berorientasi pada interkoneksi antar wilayah dan sektor.
4. Meningkatkan pengembangan wilayah kecamatan, desa dan kelurahan.

4. Tugas Pokok dan Fungsi

Sekretariat Daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu bupati dalam merumuskan kebijakan untuk mengkoordinir kantor daerah, lembaga, teknik daerah dan jajaran daerah lainnya. Sesuai dengan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undang yang berlaku.

Sekretariat daerah mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Penataan kebijakan pemerintahan daerah
- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan dinas daerah dan lembaga teknis daerah.
- c. Pengawasan dan arah pelaksanaan kebijakan pemerintahan daerah.
- d. Penegakan dan penanganan administrasi kepegawaian, hukum dan peraturan perundang-undang, keuangan, peralatan/perengkapan, tata usaha dilingkungan sekretariat daerah.
- e. Pengembangan kemasyarakatan dalam arti mengumpulkan dan menganalisis data, menyusun program dan petunjuk teknis.

Pelaksanaan tugas lain dari bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Struktur organisasi pada bagian Sekretariat Daerah sebagai berikut

- a. Sekretaris Daerah
- b. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat.
 - 1) Bagian Tata Pemerintahan.
 - a. Sub Bagian Administrasi Pemerintah
 - b. Sub Bagian Administrasi Kewilayahan
 - c. Sub Bagian Otonomi Daerah
 - 2) Bagian Kesejahteraan Rakyat.
 - a. Sub Bagian Bina Mental Spiritual
 - b. Sub Bagian Kesejahteraan Rakyat Pelayanan Dasar
 - c. Sub Bagian Kesejahteraan Rakyat Non Pelayanan Dasar
 - 3) Bagian Hukum
 - a. Sub Bagian Perundang-undangan
 - b. Sub Bagian Bantuan Hukum
 - c. Sub Bagian Dokumentasi dan Informasi
 - 4) Bagian Kerjasama
 - a. Sub Bagian Fasilitas Kerjasama Antar Pemerintah
 - b. Sub Bagian Fasilitas Kerjasama Badan Usaha/Swasta
 - c. Sub Bagian Evaluasi Pelaksanaan Kerjasama
- c. Asisten perekonomian dan Pembangunan
 - 1) Bagian Perekonomian dan Administrasi Pembangunan.
 - a. Sub Bagian Pembinaan Badan Usaha Milik Daerah dan Badan Layanan Umum Daerah
 - b. Sub Bagian Kebijakan Perekonomian dan Sumber Daya Alam
 - c. Sub Bagian Administrasi Pembangunan.
 - 2) Bagian Pengadaan Barang dan Jasa:

- a. Sub Bagian Pengelolaan Barang/Jasa
 - b. Sub Bagian Pengelolaan Layanan Pengadaan secara Elektronik.
 - c. Sub Bagian Advokasi Pengadaan Barang/Jasa.
- d. Asisten Bidang Adminitrasi Umum
1. Bagian Organisasi
 - a. Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan
 - b. Sub Bagian Tatalaksana dan Pelayanan Publik
 - c. Sub Bagian Kinerja dan Reformasi Birokrasi
 2. Bagian Umum
 - a. Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan, Sekretariat Daerah, Staf Ahli dan Kepegawaian.
 - b. Sub Bagian Perlengkapan
 - c. Sub Bagian Rumah Tangga
 3. Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan
 - a. Sub Bagian Protokol
 - b. Sub Bagian Komunikasi Pimpinan
 - c. Sub Bagian Dokumentasi Pimpinan
 4. Bagian Perencanaan dan Keuangan
 - a) Sub Bagian Perencanaan dan Anggaran
 - b) Sub Bagian Perbendaharaan Verifikasi
 - c) Sub Bagian Akuntansi , Aset dan Pelaporan.
- e. Kelompok Jabatan Fungsional (Fungsional Tertentu dan Fungsional Umum)



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik responden

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, tingkat usia, tingkat pendidikan, masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Bupati Gowa lingkup Sekretariat Daerah, maka dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 4.1

Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Presentase %
1	Laki-laki	35	41,2%
2	Perempuan	50	58,8%
	Total	85	100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang dari 85 responden (41,2%), sementara perempuan sebanyak 50 orang dari 85 responden (58,8%)

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

No	Tingkat usia	Responden	Presentase %
1	21-30 Tahun	7	8,2%
2	31-40 Tahun	33	38,8%
3	41-50 Tahun	45	52,9%
	Total	85	100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 menjelaskan jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 7 orang dari 85 responden (8,2%), berusia 31-40 tahun sebanyak 33 orang dari 85 responden (38,8%) dan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 45 orang dari 85 responden (52,9%).

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Presentase
1	SMA	6	7,1%
2	D3	1	1,2%
3	S1	56	76,5%
4	S2	13	15,3%
Total		85	100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berpendidikan SMA sebanyak 6 orang dari 85 responden (7,1%), tingkat pendidikan D3 berjumlah 1 orang dari 85 responden (1,2%), tingkat pendidikan S1 sebanyak 56 dari jumlah 85 responden (76,5%), dan yang tingkat pendidikan S2 sebanyak 13 orang dari 85 responden (15,3%).

Tabel 4.4
Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Responden	Presentase
1	< 2 Tahun	3	3,5%
2	2-5 Tahun	12	14,1%
3	6-10 Tahun	29	34,1%
4	11-5 Tahun	23	27,1%
5	16-20 Tahun	18	21,2%
Total		85	100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa jumlah responden untuk masa kerja < 2 tahun sebanyak 3 orang dari 85 responden (3,5%), masa kerja 2-5 tahun sebanyak 12 orang dari 85 responden (14,1%), masa kerja 6-10 tahun 29 orang dari 85 responden (34,1%), masa kerja 11-15 tahun sebanyak 23 orang dari 85 responden (27,1%) dan masa kerja 16-20 tahun sebanyak 18 orang dari 85 responden (21,2%).

2. Deskripsi variabel

Variabel penelitian terdiri dari 2 (dua) yaitu: variabel independen yaitu Monitoring (X), dan variabel dependen yaitu kinerja (Y). Survey ini menggunakan skala pengukuran dengan skala *likert* dengan bobot tertinggi disetiap pernyataan adalah 5 (lima) dan bobot terendah adalah 1 (satu) dengan jumlah responden sebanyak 85 orang.

a. Deskripsi Variabel *Monitoring*/Pengawasan

Adapun deskripsi data tanggapan pegawai mengenai *monitoring* pada Kantor Bupati Gowa Lingkup Sekretariat Daerah

Tabel 4.5

Deskripsi Variabel Monitoring (X)

Deskripsi	Mean	Median	Std Daviation	Min	Max	Variance	Sum
X1	4,73	5	0,447	4	5	0,200	402
X2	4,42	4	0,497	4	5	0,247	376
X3	4,08	4	0,621	3	5	0,386	347
X4	4,18	4	0,676	3	5	0,457	355
X5	4,14	4	0,726	3	5	0,527	352
X6	3,19	4	0,840	2	5	0,705	332
X7	4,41	4	0,495	4	5	0,245	375
X8	4,44	4	0,586	3	5	0,344	377
X9	4,19	4	0,587	3	5	0,345	356
X10	4,29	4	0,458	4	5	0,210	365

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) *Monitoring/Pengawasan* dilakukan untuk mengevaluasi standar yang telah ditetapkan instansi. Jawaban dari responden maksimal 5, minimal 4 dan sum 402 dengan mean 4,73, standar deviation 0,447 dan variance 0,200.
- 2) Pengawasan yang dilakukan sesuai dengan kuantitas kerja. Jawaban dari responden maksimal 5, minimal 4 dan sum 376 dengan mean 4,42, standar deviaton 0,497 dan variance 0,247.
- 3) Pengawasan yang dilakukan terwujud dengan baik. Jawaban responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 347 dengan mean 4,08, standar deviaton 0,621 dan variance 0,386.
- 4) Pengawasan dilakukan agar pegawai mampu mencapai standar yang sudah ditetapkan. Jawaban responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 355 dengan mean 4,18, standar deviaton 0,676 dan variance 0,457.
- 5) Pengawasan menjamin semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Jawaban responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 352 dengan mean 4,14, standar deviaton 0,726 dan variance 0,527.
- 6) Pengawasan merupakan salah satu cara yang dilakukan instansi untuk mengukur kinerja pegawai. Jawaban responden maksial 5, minimal 2 dan sum 332 dengan mean 3,19, standar deviaton 0,840 dan variance 0,705.
- 7) Pengawasan dapat menjadi acuan untuk dengan cepat memperbaiki kesalahan. Jawaban responden maksimal 5, minimal 4 dan sum 375 dengan mean 4,41, standar deviaton 0,495 dan variance 0,245.

- 1) Saya lebih menekankan pada mutu pekerjaan saya. Jawaban responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 369 dengan mean 4,34, standar deviaton 0,501 dan variance 0,251
- 2) Kualitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai harapan/keinginan atasan. Jawaban responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 366 dengan mean 4,31, standar deviaton 0,489 dan variance 0,239.
- 3) Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan pekerjaan. Jawaban responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 358 dengan mean 4,21, standar deviaton 0,656 dan variance 0,431.
- 4) Saya mampu menyelesaikan tugas dengan jumlah yang ditetapkan. Jawaban responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 362 dengan mean 4,26, standar deviaton 0,560 dan variance 0,313.
- 5) Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Jawaban responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 368 dengan mean 4,33, standar deviaton 0,679 dan variance 0,462.
- 6) Saya tiba dikantor tepat waktu. Jawaban responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 361 dengan mean 4,25, standar deviaton 0,532 dan variance 0,283.
- 7) Saya selalu hadir dikantor tepat waktu. Jawaban responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 374 dengan mean 4,40, standar deviaton 0,539 dan variance 0,290.
- 8) Saya selalu memenuhi standar kehadiran setiap bulan. Jawaban responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 348 dengan mean 4,08, standar deviaton 0,561 dan variance 0,319.

- 9) Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan. Jawaban responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 347 dengan mean 4,380, standar deviaton 0,651 dan variance 0,250.
- 10) Saya bersedia menerima masukan dari rekan kerja saya. Jawaban responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 323 dengan mean 4,15, standar deviaton 0,500 dan variance 0,250.

3. Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsisten dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji validitas

Uji validitas adalah esens kebenaran penelitian. Sebuah instrument dinyatakan valid apabila mengukur apa yang hendak diukur serta dapat megungkapkan data dan variabel yang akan diteliti secara tepat. Uji validitas *product moment person correlation* menggunakan prinsip mengkorelasi atau menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dari penelitian. Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitupun uji validasi *product moment pearson correlation*, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel untuk degree of freedom $d(f) = n - k$ dengan alpha 0,05. Hasil output uji reliabilitas bagian corrected item total correlation. dalam uji validitas ini dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui sebuah kuesioner dikatakan valid atau tidak, maka digunakan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka kuesioner dinyatakan valid, sedangkan
- b. Jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

Dalam uji ini jumlah sampel yang digunakan yaitu : $N = 85$ pada signifikan 5% yang dilihat melalui r_{tabel} ditemukan nilai sebesar 0,2133 setelah diketahui angka r_{tabel} maka selanjutnya dibandingkan dengan r_{hitung} yang ditemukan melalui SPSS.

Tabel 4.7
Variabel Monitoring (X)

Variabel	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
X1	0,213	0,472	Valid
X2	0,213	0,614	Valid
X3	0,213	0,731	Valid
X4	0,213	0,681	Valid
X5	0,213	0,793	Valid
X6	0,213	0,806	Valid
X7	0,213	0,357	Valid
X8	0,213	0,472	Valid
X9	0,213	0,578	Valid
X10	0,213	0,559	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan variabel X memiliki status Valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,213

Tabel 4.8
Variabel Kinerja ASN

Variabel	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Y1	0,213	0,759	Valid
Y2	0,213	0,688	Valid
Y3	0,213	0,623	Valid
Y4	0,213	0,663	Valid
Y5	0,213	0,645	Valid
Y6	0,213	0,663	Valid
Y7	0,213	0,634	Valid
Y8	0,213	0,764	Valid
Y9	0,213	0,803	Valid
Y10	0,213	0,682	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan memiliki status valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} 0,213$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu instrument memberikan hasil pengukuran yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (reliability) sebesar 0,60 atau lebih. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9

Uji reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Monitoring (X)	0,819	0,60	Relabel
2	Kinerja (Y)	0,826	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel *monitoring* dan kinerja yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

c. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear dimaksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *monitoring* (X) terhadap kinerja ASN pada Kantor Bupati Gowa Lingkup Sekretariat Daerah. Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 22. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10

Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,541	2,540		1,394	,167
Monitoring X	,902	,059	,858	15,246	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Biografi Penulis



Sri Wahyuni, lahir pada tanggal 14 Juni 1997 di sungguminasa, Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa adalah anak ke tiga dari pasangan Bapak Basri dan Ibu Maryam. Penulis sekarang bertempat tinggal di Bontorea Jln. Pallangga Raya, jenjang pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah SD INPRES Tetebatu, Kabupaten Gowa dan lulus pada tahun 2009, kemudian melanjutkan Sekolah di Mts Syekh Yusuf Sungguminasa Kabupaten Gowa dan lulus pada tahun 2012, kemudian melanjutkan Sekolah di SMAN 9 Gowa Kabupaten Gowa dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya melanjutkan pendidikan keperguruan tinggi dengan memilih Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar mulai tahun 2017 sampai sekarang.