



**PENGARUH DIMENSI PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA
RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK PERTIWI
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Oleh :
ANDI HERLINA

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa Makassar**

ABSTRACT

Andi Herlina, The Influence of supervision dimension on the performance of civil apparatus of state the mother and child pertiwi hospital in province of south Sulawesi. (Supervised by Muhlis Ruslan and Hj Herminawaty Abubakar)

The problem of this research is how the influence of accuracy to the province of south Sulawesi. How skills influence on performance of civil apparatus of state at Mother and child Pertiwi Hospital in province of south Sulawesi. How the effect of effectiveness on performance of civil apparatus of state at Mother and child Pertiwi Hospital in province of south Sulawesi. the purpose of this study is to analyze the effect of accuracy on performance of civil apparatus state at Mother and child Pertiwi Hospital in province of south Sulawesi. To analyze the influence of skills on performance of civil apparatus state at Mother and child Pertiwi Hospital in province of south Sulawesi. To analyze the effect of effectiveness on performance of civil apparatus state at Mother and child Pertiwi Hospital in province of south Sulawesi.

From the t test says that accuracy variable has result of tcount 2,815 with value of sig 0,007 less than 0,05 so that second hypothesis is accepted that vattery skill influence to performance of statcivil apparatus at hospital mother and child in province of south Sulawesi”.

From t test said that skill variable has result t_{count} 3,574 with value sig 0,001 smaller 0,05 so that the third hypothesis is acceptable that effectivity influences to performance of civil apparatus of state at mother and child hospital in province of south Sulawesi. From the t test says that the effectiveness variable has t_{count} of 4.445 with the value of sig 0.000 less than 0.05 so the fourth hypothesis is acceptable

Keywords : supervision of performance accuracy skill and effectiveness.

PENDAHULUAN

Berdasarkan kepada konsep otonomi daerah dewasa ini, dimana daerah diberi kewenangan yang seluas-luasnya untuk mengurus daerahnya sendiri baik dilihat dari roda pemerintahan maupun menyangkut perimbangan keuangan antara pusat dan daerah sesuai dengan kemampuan, dalam urusannya mengelola sumber daya alam serta sumber daya manusia, namun kesemuanya itu tetap dalam batasan kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang kesemuanya diatur Undang-Undang No. 33 Tahun 2004 (UU No. 33 Tahun 2004). Hal ini dilakukan dengan maksud agar daerah dapat memaksimalkan seluruh potensinya tanpa campur tangan dari pemerintah pusat secara berlebihan.

Substansi UU No 33 Tahun 2004 menyatakan bahwa daerah diberikan otonomi yang seluas-luasnya dengan harapan demi terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan dan pemberdayaan peran serta masyarakat. Di samping itu, daerah juga diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan, dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Tujuan yang diharapkan dalam substansi otonomi daerah tersebut harus dibarengi dengan tiga aspek utama, yaitu pengawasan, pengendalian dan pemeriksaan (Mardiasmo, 2013).

Pengawasan sebagai aspek dalam konsep pemerintahan daerah merupakan suatu tindakan pemantauan atau, pemeriksaan kegiatan instansi untuk menjamin pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya dan melakukan tindakan korektif yang diperlukan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada sebelumnya. Pengawasan yang efektif membantu usaha dalam mengatur pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik. Fungsi pengawasan merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen administrasi lembaga Negara atau Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Fungsi ini terdiri dari tugas-tugas memonitor dan mengevaluasi aktivitas Aparatur Sipil Negara agar visi dan misi sebuah instansi pemerintahan dalam terwujud. Dengan kata lain fungsi pengawasan menilai apakah rencana yang ditetapkan pada fungsi perencanaan telah tercapai untuk mengoptimalkan fungsi pengawasan dalam meningkatkan

Aparatur Sipil Negara dengan cara ketelitian, keterampilan dan efektifitas seperti penelitian sebelumnya yang membahas tentang peran Pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Nenek Mallomo dengan judul Analisis Fungsi Pengawasan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Nenek Mallomo (Skripsi Mardiana 2015).

Adanya perubahan sistem pemerintahan daerah berimplikasi pada perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 menjadi UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok KeAparatur Sipil Negeraan. Perubahannya yang paling mendasar adalah tentang manajemen keAparatur Sipil Negeraan yang lebih berorientasi kepada profesionalisme atau peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara. SDM Aparatur Sipil Negara (PNS), yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari pengaruh semua golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk melaksanakan tugas pelayanan masyarakat dengan persyaratan yang demikian, pimpinan instansi atau lembaga Negara harus memaksimalkan fungsi pengawasan kepada Aparatur Sipil Negeranya guna meningkatkan kinerja.

Pengawasan dikatakan sangat penting karena pada dasarnya manusia sebagai objek pengawasan mempunyai sifat salah dan khilaf. Oleh karena itu manusia dalam organisasi perlu diawasi, bukan mencari kesalahannya kemudian menghukumnya, tetapi mendidik dan membimbingnya. Menurut Hakim (2011), tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

- a. Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, dan hambatan.
- b. Mencegah terulang kembalinya kesalahan, penyimpangan, pemborosan, dan hambatan.
- c. Meningkatkan kelancaran kegiatan dalam sebuah instansi. Dengan adanya pengawasan, setiap program kerja dapat dimaksimalkan.

Sistem pengawasan organisasi memiliki 4 (empat) langkah fundamental dalam setiap prosesnya. Hakim (2011) mengemukakan langkah-langkah proses



pengawasan, yaitu:

- a. Menetapkan Standar. *Control Standard* adalah target yang menjadi acuan perbandingan untuk kinerja dikemudian hari. Standar yang ditetapkan untuk tujuan pengawasan harus diekspresikan dalam acuan yang dapat diukur. Strategi pengawasan harus konsisten dengan tujuan organisasi. Dalam penentuan standar, diperlukan pengidentifikasian indikator-indikator kinerja. Indikator kinerja adalah ukuran kinerja yang menyediakan informasi yang berhubungan langsung dengan objek yang diawasi. Standar bagi hasil kerja Aparatur Sipil Negara pada umumnya terdapat pada rencana keseluruhan maupun rencana-rencana bagian. Agar standar itu diketahui secara benar oleh Aparatur Sipil Negara, maka standar tersebut harus dikemukakan dan dijelaskan kepada Aparatur Sipil Negara sehingga Aparatur Sipil Negara akan memahami tujuan yang sebenarnya ingin dicapai.
- b. Mengukur Kinerja. Pengukuran kinerja adalah aktivitas konstan dan kontinyu bagi sebagian besar organisasi. Agar pengawasan berlangsung efektif, ukuran-ukuran kinerja harus valid. Kinerja karyawan biasanya diukur berbasis kuantitas dan kualitas output, tetapi bagi banyak pekerjaan, pengukuran kinerja harus lebih mendetail.
- c. Membandingkan Kinerja dengan Standar. Tahap ini dimaksudkan dengan membandingkan hasil pekerjaan Aparatur Sipil Negara dengan standar yang telah ditentukan. Hasil pekerjaan Aparatur Sipil Negara dapat diketahui melalui laporan tertulis yang disusun Aparatur Sipil Negara, baik laporan rutin maupun laporan khusus. Selain itu atasan dapat juga langsung mengunjungi Aparatur Sipil Negara untuk menanyakan langsung hasil pekerjaan atau karyawan dipanggil untuk menyampaikan laporannya secara lisan.
- d. Menentukan Kebutuhan Tindakan Korektif. Berbagai keputusan menyangkut tindakan korektif sangat bergantung pada keahlian-keahlian analitis dan diagnotis manajer. Setelah membandingkan kinerja dengan standar, manajer dapat memilih salah satu tindakan : mempertahankan *status quo* (tidak melakukan apa-apa), mengoreksi penyimpangan, atau mengubah standar.

Dalam melaksanakan kegiatan pemeriksaan di lingkungan Inspektorat

Provinsi Sulawesi Selatan, aparat pengawasan belum didukung oleh instrumen sistem dan prosedur audit yang memadai, walaupun mereka umumnya telah mengikuti jenjang pendidikan auditor dan pejabat pengawas. Kelemahan yang paling mendasar adalah fenomena hasil pemeriksaan pada umumnya tidak tepat waktu dalam pelaporan sehingga hasil yang diharapkan untuk mendukung pihak manajemen dalam pengambilan keputusan, manfaatnya menjadi berkurang karena rekomendasi yang dikeluarkan telah kehilangan momen. Demikian juga dengan pra pemeriksaan yang tidak direncanakan dengan baik padahal salah satu standar audit adalah pemeriksaan/audit harus direncanakan.

Hasil audit yang tidak tepat saji masih sering ditemukan karena supervisi dan kendali mutu yang tidak berjalan dengan optimal secara berjenjang mulai dari ketua tim sampai pada pengendali teknis. Laporan Hasil Pemeriksaan masih sering ditemukan kesalahan teknis dalam penyajian. Penyusunan kertas kerja pemeriksaan yang merupakan salah satu indikator kualitas hasil pemeriksaan belum tertata dengan baik, padahal semua temuan dalam laporan hasil pemeriksaan harus didukung oleh bukti yang relevan, kompeten, cukup dan bermanfaat.

Perilaku indisipliner maupun perilaku menyimpang dari Aparat pengawasan masih sering ditemukan. Posisi pemeriksa dengan kewenangan yang dimilikinya memungkinkan terjadinya dilema etika bagi masing-masing individu untuk memanfaatkan kewenangannya.

Perkembangan regulasi menempatkan peran strategis Inspektorat Provinsi untuk melakukan pencegahan korupsi baik dalam pengelolaan keuangan maupun dalam pelayanan publik, kondisi ini masih perlu dioptimalkan pada masa yang akan datang.

Monitoring dan evaluasi adalah suatu upaya untuk meyakinkan bahwa setiap kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh organisasi telah mencapai tujuannya. Monitoring dan evaluasi dilakukan selain untuk program pengawasan dan pembinaan juga dilakukan terhadap kegiatan tindak lanjut hasil pemeriksaan. Monitoring dan evaluasi masih perlu ditingkatkan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif khususnya terhadap penanganan tindak lanjut hasil pemeriksaan karena

masih rendahnya realisasi tindak lanjut.

Tindak lanjut yang rendah tersebut dapat berdampak terhadap sikap dan perilaku para pimpinan SKPD/unit kerja lainnya serta stafnya cenderung selalu melakukan penyimpangan prosedur dan administrasi dalam pelaksanaan kegiatan. Monitoring dan evaluasi masih terbatas pada monitoring pelaksanaan tindak lanjut, belum ada pengembangan terhadap monitoring dan evaluasi pelaksanaan operasional pemeriksaan yang dilaksanakan oleh para auditor dan pejabat pengawas. Hal ini sangat penting karena dalam pelaksanaan pengawasan tidak menutup kemungkinan terjadi penyimpangan prosedur atau pelanggaran-pelanggaran etika yang berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan.

Stake holder Inspektorat Provinsi dalam melakukan koordinasi pengawasan adalah Inspektorat Kabupaten/Kota, Itjen Kemendagri, Itjen Kementerian lainnya dan BPKP. Pelaksanaan koordinasi telah berjalan dengan baik namun masih perlu peningkatan khususnya terhadap Itjen Kementerian Teknis lainnya yang terkadang terlambat melakukan konfirmasi terhadap pelimpahan kewenangan pengawasan maupun jika akan dilakukan *joint audit*.

Keterlambatan konfirmasi tersebut dapat berdampak terhadap terganggunya PKPT yang telah disepakati khususnya alokasi tenaga pemeriksa. Dampak lainnya adalah tumpang tindihnya pengawasan atau dapat terjadi tidak terperiksanya suatu obyek pemeriksaan dalam satu siklus anggaran.

Pelibatan masyarakat, swasta dan organisasi kemasyarakatan untuk meningkatkan kinerja pengawasan adalah suatu keharusan karena Inspektorat mempunyai keterbatasan khususnya sumber daya untuk mengawasi seluruh proses pelaksanaan kegiatan pemerintahan maupun pembangunan oleh SKPD. Kegiatan pelayanan pengaduan masyarakat masih perlu dioptimalkan khususnya dalam menjangkau informasi dengan pemanfaatan teknologi informasi. Sehingga dalam melakukan pengawasan kepada Aparatur Sipil Negara pengawasan ketelitian Keterampilan dan efektifitas terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Pertiwi Prov Suawesi Selatan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.



Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal yang sesuai dengan moral maupun etika dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Pengawasan merupakan faktor terpenting untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Peningkatan dari suatu unit kerja tidak hanya tergantung dan terletak pada mentalitas Aparatur Sipil Negara, maka untuk mendapatkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki keterampilan dan kecakapan serta mentalitas yang tinggi diperlukan suatu pengawasan yang tepat dan berkesinambungan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan di atas, peneliti bermaksud untuk mengadakan suatu penelitian yang berkaitan dengan fungsi pengawasan dengan judul "**Pengaruh Dimensi Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Pertiwi Provinsi Sulawesi Selatan**".

TINJAUAN PUSTAKA

Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia. Namun demikian, secara umum intisari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli memiliki kesamaan tujuan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Handoko (2012) "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat".

Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen telah banyak dikemukakan oleh beberapa ahli dengan memandang dari sudut tertentu, dimana dengan perbedaan sudut pandang inilah yang biasanya para ahli memberikan sedikit batasan yang berbeda. Oleh karena itu, dalam hubungan penulis akan mengemukakan beberapa pendapat para

ahli seperti dikemukakan oleh George R. Terry (2012) berpendapat bahwa manajemen adalah sebuah proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan objek mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumbernya.

Sekalipun kemajuan dalam bidang teknologi begitu pesat dan mampu menghasilkan berbagai peralatan yang modern, di mana peralatan tersebut merupakan di gunakan untuk mencapai efisiensi kerja tanpa menggunakan tenaga kerja manusia atau karyawan yang terlalu banyak. Namun demikian kebutuhan akan tenaga kerja tidak dapat di abaikan begitu saja karna sampai saat ini belum ada suatu perusahaan ataupun instansi yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan tenaga atau karyawan, bahkan ada kecenderungan semakin besar perusahaan semakin besar pula kebutuhan akan sumber daya manusia.

Fungsi-fungsi MSDM

Menurut Hasibuan (2013) fungsi MSDM diuraikan sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan (*Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah tujuan mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization Chart*) dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengertian Pengawasan

Perubahan sistem pemerintahan daerah sejak diberlakukannya UU No. 22 Tahun 1999 yang kemudian disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang telah dilakukan perubahan dengan Undang-undang 12 Tahun 2008 tentang perubahan kedua Undang-undang Nomor 32 tahun 2014. Perubahan mendasar undang-undang ini terletak pada paradigma yang digunakan, yaitu dengan memberikan kekuasaan otonomi melalui kewenangan-kewenangan untuk menyelenggarakan urusan rumah tangga daerahnya, khususnya kepada Daerah Kabupaten dan Daerah Kota, dengan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Peraturan tersebut berimplikasi pada pelaksanaan dan pengefektipan konsep otonomi daerah yang diaktualisasikan dengan dasar, yaitu fungsi perencanaan (*Planning*), fungsi pengorganisasian (*Organizing*), fungsi pelaksanaan (*Actuating*) dan fungsi pengawasan (*Controlling*). Menurut Hakim (2011) yang mengatakan bahwa keempat fungsi manajemen tersebut harus dilaksanakan oleh seorang manajer secara berkesinambungan, sehingga dapat merealisasikan tujuan organisasi. Lebih lanjut Halim (2011) mengatakan bahwa pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Fungsi pengawasan dilaksanakan dengan aturan, yaitu menetapkan standar, menciptakan perubahan dalam mencapai tujuan, mengembangkan struktur dan proses akuntabilitas, dan evaluasi kerja.

Menurut Mardiasmo (2013), mendefinisikan pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengawasi kinerja pemerintahan atau lembaga organisasi. Pengawasan dalam batasan tersebut diartikan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut. Sedangkan menurut Sumodiningrat (2012), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para Aparatur Sipil Negara.

METODOLOGI PENELITIAN

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis apakah variabel independen (Ketelitian, Keterampilan, dan Efektifitas) secara bersama mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Aparatur Sipil Negara). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan rumus yang dikutip dari buku Riduwan dan Akdom (2013) sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Aparatur Sipil Negara

X₁ = Ketelitian

X₂ = Keterampilan

X₃ = Efektifitas

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Model regresi diatas digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X (Fungsi Pengawasan) terhadap variabel Y (Kinerja Aparatur Sipil Negara).

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variasi dalam variabel terikat pada model dapat diterangkan oleh variabel bebas. Nilai R^2 dikatakan baik jika diatas 0,5 karena R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Imam Ghozali, 2011).

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Kriteria untuk menguji hipotesis adalah :

- a. Membuat hipotesis untuk kasus peengujian F-test diatas yaitu :
 - $H_0 : b = 0$: tidak ada pengaruh antara variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen.
 - $H_1 : b > 0$: ada pengaruh positif antara variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen.
- b. Menentukan F_{tabel} dan F_{hitung} .
- c. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5% maka :
 - Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
 - Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hipotesis akan diuji dengan taraf nyata $< 5\%$.

- a. $H_0 : b = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen).
- b. $H_1 : b > 0$ (ada pengaruh positif antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen).

Dasar pengambilan keputusan dapat dengan dua cara, yaitu :

- a. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} .
 1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh antara variabel X masing-masing dengan variabel Y. (H_0 ditolak H_1 diterima).
 2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh antara variabel X masing-masing dengan variabel Y. (H_0 diterima H_1 ditolak).
- b. Dengan menggunakan angka signifikan
 1. Apabila angka signifikansi $< 0,05$ maka H_1 diterima.
 2. Apabila angka-angka signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data jumlah pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Pertiwi Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2018 ialah sebanyak 180 orang, yang dijadikan sampel sebanyak 64 orang (berdasarkan perhitungan rumus Slovin) dalam melakukan penelitian tentang pengaruh dimensi pengawasan (Ketelitian, Keterampilan, dan Efektivitas) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Pertiwi Prov Sulawesi Selatan.

Setelah melakukan penyebaran kuesioner penelitian, data responden yang diidentifikasi adalah menurut jenis kelamin, status kepegawaian, jenjang pendidikan, usia dan masa jabatan.

Berikut ini hasil identifikasi responden berdasarkan kuesioner penelitian.

Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 180 pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Pertiwi Provinsi Sulawesi Selatan dapat diperoleh gambaran tentang jenis kelamin dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini

TABEL 1
RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
Laki-laki	21	32,8%
Perempuan	43	67,2%
Jumlah	64	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan hasil penelitian pada kinerja Aparatur Sipil Negara pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Pertiwi Prov Sulawesi Selatan, responden menurut jenis kelamin, menunjukkan bahwa lebih banyak responden dengan jenis kelamin perempuan dari pada responden laki-laki. Responden perempuan sebanyak 43 atau 67,2% dan responden laki-laki sebanyak 21 orang atau 32,8%.

Identifikasi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 180 pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Pertiwi Provinsi Sulawesi Selatan dapat diperoleh gambaran tentang status kepegawaian dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada table berikut ini :

TABEL 2
RESPONDEN BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN

Status Kepegawaian	Frekuensi (ASN)	Persentase (%)
Pegawai Perawat/Bidan	51	79,7%
Pegawai Non Kesehatan	13	20,3%
Jumlah	64	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menurut status pegawai Perawat/Bidan sebanyak 51 orang atau 79,7% dan pegawai Non Kesehatan sebanyak 13 orang atau 20,3% dengan demikian mayoritas pegawai tetap yang menjadi responden.

Identifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 180

pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Pertiwi Provinsi Sulawesi Selatan dapat diperoleh gambaran tentang jenjang pendidikan dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada table berikut ini :

TABEL 3
RESPONDEN BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN

Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
Diploma	11	17,2%
S1/S2	53	82,8%
Jumlah	64	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden menurut jenjang pendidikan Diploma sebanyak 11 orang atau 17,2%, dan pendidikan S1/S2 sebanyak 53 atau 82,8%. Dengan demikian diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir S1/S2.

Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 30 pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Pertiwi Provinsi Sulawesi Selatan dapat diperoleh gambaran tentang usia dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada table berikut ini :

TABEL 4
RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
< 30 tahun	12	18,8%
30 – 40 tahun	34	53,1%
41 – 50 tahun	18	28,1%
Jumlah	64	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 30-40 tahun berjumlah 34 orang atau 53,1%. Responden berusia 41 – 50 tahun berjumlah 18 orang atau 28,1%. Responden selanjutnya berusia kurang dari 30 tahun dengan jumlah 12 orang atau 18,8%.

Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 64 pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Pertiwi Provinsi Sulawesi Selatan dapat diperoleh gambaran tentang masa jabatan dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada table berikut ini :

TABEL 5
RESPONDEN BERDASARKAN MASA JABATAN

Masa Jabatan	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
1 - 5 Tahun	13	20,3%
6 - 10 Tahun	34	53,1%
Diatas 10 Tahun	17	26,6%
Jumlah	64	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar berdasarkan lamanya menjabat 1 – 5 tahun berjumlah 13 orang atau 20,3%. Responden selanjutnya 6 - 10 tahun dengan jumlah 34 orang atau 53,1%. Responden menjabat diatas 10 tahun berjumlah 17 orang atau 26,6%. Sebagian besar responden lama menjabat 6 – 10 tahun.

Penentuan Range

Survei ini menggunakan skala *likert* dengan bobot tertinggi dari tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden 64 orang, maka :

$$range = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{range skor}}$$

Skor tertinggi : $64 \times 5 = 320$

Skor terendah : $64 \times 1 = 64$

$$\text{Sehingga Range untuk hasil survey yaitu : } = \frac{320-64}{5} = 51,2 \approx 51$$

Range skor :

64 – 115	= Sangat Rendah	220 – 271	= Tinggi
116 – 167	= Rendah	272 – 320	= Sangat tinggi
168 – 219	= Cukup		

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan data yang diperoleh maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Variabel ketelitian secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terbesar terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.
2. Variabel keterampilan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terbesar terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara
3. Variabel efektivitas secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terbesar terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara
4. Variabel ketelitian, keterampilan dan efektivitas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terbesar terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

REFERENSI

- Abdul Halim dkk, 2012. **Akuntansi Sektor Publik, Akuntansi Keuangan Daerah**. Edisi 4 Penerbit Salemba 4 Jakarta.
- Andini dkk, 2013. **Kamus Besar Bahasa Indonesia**. Surabaya. Prima Media.
- Arikunto Suharsimi, 2012. **Prosedur Pelaksanaan Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta Rineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand, 2006. **Metode Penelitian Manajemen** Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bagus Aji Nur Setyantoko, 2013, **Kemampuan Soft Skill Guru Pendidikan Jasmani Olah Raga dan kesehatan SMA Negeri Sekabupaten Purworejo**. Skripsi Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Elfindri, dkk, 2012. **Pendidikan Karakter. “Kerangka, Metode dan Aplikasi Untuk Pendidikan dan Profesional”**. Jakarta. Baduose Media.
- Hakim, Lukman, 2011. **Pengantar Administrasi pembangunan**. Yogyakarta. Ar-Ruzz Media.
- Handoko, T.Hani. 2012. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kedua Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara.