



## Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Pangandaran

Sugeng Purwosuwoyo<sup>1</sup>, Aini Kusniawati<sup>2\*</sup>  
<sup>1,2</sup> Universitas Galuh, Indonesia

\*Korespondensi: [ainikusniawati60@gmail.com](mailto:ainikusniawati60@gmail.com)

**Abstract:** *This study was conducted because several problems were identified where supervision carried out by the leadership was still not optimal. This is evidenced by the existence of violations committed by both those being supervised and those supervising. In addition, slightly loose supervision does not rule out the possibility of violations of the main duties and functions of inspectorate employees. Employee work motivation still fluctuates in the sense that it is not optimal. This can be seen from the attendance records and completion of work targets that are not in accordance with the time that has been determined. The performance of the Pangandaran Regency Inspectorate seems to be slowing down, many jobs are not completed on time and the targets that have been determined. Of course, it cannot be denied that with few personnel, and the implementation of supervision that must be carried out throughout the district, it certainly has an effect on all jobs that must be completed. The aim is to determine the effect of leadership supervision and work motivation on the performance of inspectorate employees in Pangandaran Regency. The method used in this study is qualitative descriptive research. Based on the results of the research and discussion, the following conclusions were obtained. Supervision of the leadership of the Pangandaran Regency Inspectorate tends to be very high, as well as employee performance which tends to be high. This provides a fairly strong relationship between leadership supervision and employee performance. The calculation results show that leadership supervision has a positive and significant effect on employee performance. The work motivation of Pangandaran Regency Inspectorate employees tends to be very high, as well as employee performance which tends to be high. This provides a fairly strong relationship between employee work motivation and employee performance. The calculation results show that employee work motivation has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Supervision, Work Motivation, Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini disusun karena teridentifikasi adanya beberapa permasalahan dimana pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan masih belum optimal. Hal ini terbukti dengan adanya pelanggaran pelanggaran yang dilakukan baik oleh yang diawasi ataupun yang mengawasi. selain itu pengawasan yang sedikit longgar tidak menutup kemungkinnan adanya pelanggaran terhadap tugas pokok dan fungsi pegawai inspektorat. Motivasi kerja pegawai masj mengalami turun naik dalam arti belum optimal. Hal ini tampak dari catatan kehadiran dan penyelesaian target pekerjaan yang belum sesuai dengan waktu yang telah di tentukan Kinerja inspektorat Kabupaten Pangandaran terkesan melambat, banyak pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya dan target yang telah di tentukan. Hal ini tentu saja tidak di pungkiri bahwa dengan personil yang sedikit, dan pelaksanaan pengawasan yang harus dilakukan se kabupaten, tentu memberi efek pada semua pekerjaan yang harus di selesaikan. adapun tujuan adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan pimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai inspektorat di Kabupaten Pangandaran Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh simpulan sebagai berikut. Pengawasan pimpinan Inspektorat Kabupaten Pangandaran cenderung sangat tinggi, begitu juga dengan kinerja pegawai yang cenderung tinggi. Hal ini memberikan hubungan sayang cukup kuat antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai. Hasil perhitungan diketahui bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai inspektorat Kabupaten Pangandaran cenderung sangat tinggi, begitu juga dengan kinerja pegawai yang cenderung tinggi. Hal ini memberikan hubungan yang cukup kuat antara motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai. Hasil perhitungan diketahui bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Pengawasan, Motivasi Kerja, Kinerja.

## 1. PENDAHULUAN

Banyaknya tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pemerintah yang bersih menghendaki adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian intern yang baik atas pelaksanaan pemerintah dan pengelolaan keuangan negara. Tuntutan masyarakat kepada pemerintah muncul karena adanya konsep transparansi dan akuntabilitas terhadap pengelolaan keuangan negara yang belum mampu diterapkan dengan baik, sehingga terwujudnya *clean governance and good governance* di Indonesia yang semakin meningkat. Semakin meningkatnya juga tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pemerintah yang bersih menghendaki adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian *intern* yang baik atas pelaksanaan pemerintah dan pengelolaan keuangan negara.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah, pelaksanaan pengendalian *intern* tersebut dilaksanakan oleh aparat pengawasan intern pemerintah (APIP) yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal, Inspektorat Provinsi, dan Inspektorat Kota. Salah satu unit yang melakukan audit terhadap pemerintah daerah adalah inspektorat daerah, yang disebut juga sebagai auditor internal sektor publik. Inspektorat sebagai salah satu pelaksana tugas pengendalian internal pemerintah, mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan internal yang dilakukan oleh inspektorat menekankan pada pemberian bantuan kepada unit kerja perangkat daerah dalam melakukan pengelolaan risiko-risiko yang dapat menghambat pencapaian misi dan tujuan, sekaligus memberikan alternatif peningkatan efisiensi dan efektivitas serta pencegahan atas potensi kegagalan sistem manajemen pemerintahan daerah (Machmud, 2016:55).

Peran dan fungsi Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota secara umum diatur dalam Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 Tahun 2007, yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas pengawasan urusan pemerintahan, Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota mempunyai fungsi sebagai berikut: pertama, perencanaan program pengawasan; kedua, perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan; dan ketiga, pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan. Suatu instansi jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh organisasi. Suatu instansi memerlukan penerapan kinerja

untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Hasibuan (2015:65) mengemukakan bahwa

Prestasi kerja atau kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Akan tetapi kinerja juga dapat diartikan suatu hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh individu dimana dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan menggunakan waktu tersebut seefisien mungkin untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dapat memenuhi kualitas, kuantitas dan tepat waktu. Kualitas kerja yakni mutu kerja auditor, kuantitas kerja yakni hasil kerja auditor dan tepat waktu yakni kesesuaian waktu yang telah ditentukan. Maka itu kinerja auditor sangat penting bagi profesinya. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor menurut Gibson (2017:55)

Ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1) faktor individu yaitu kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, 2) faktor psikologi yaitu: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, dan 3) faktor organisasi yaitu struktur organisasi, design pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.

Banyaknya kasus auditor yang menyampingkan faktor-faktor berhubungan dengan kinerja mengakibatkan kinerja auditor turun dan kepercayaan publik menurun. Selain itu kurangnya personil auditor atau pegawai inspektorat terkesan memberikan dampak pada penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan diketahui bahwa dengan jumlah pegawai yang relatif sedikit, yaitu sebanyak 35 orang, menjadikan kinerja inspektorat Kabupaten Pangandaran terkesan melambat, banyak pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya dan target yang telah di tentukan. Hal ini tentu saja tidak di pungkiri bahwa dengan personil yang sedikit, dan pelaksanaan pengawasan yang harus dilakukan se kabupaten, tentu memberi efek pada semua pekerjaan yang harus di selesaikan.

Hasil penilaian kinerja pegawai inspektorat menunjukkan bahwa terjadi fluktuatif kinerja pegawai inspektorat. lebih jelasnya tampak sebagaimana dalam tabel berikut.

**Tabel 1**  
**Penilaian Kinerja Pegawai Inspektorat**  
**Kabupaten Pangandaran**

No.	Uraian	2017	2018	2019	Ket.
1	Pegawai 1	92,00	90,33	89,89	Turun
2	Pegawai 2	92,30	92,82	89,26	Turun
3	Pegawai 3	93,94	91,67	92,53	Fluktuatif
4	Pegawai 4	81,67	89,67	92,74	Naik
5	Pegawai 5	86,88	87,00	92,73	Naik
6	Pegawai 6	92,14	91,90	92,96	Fluktuatif
7	Pegawai 7	87,91	87,93	90,63	Naik
8	Pegawai 8	86,03	86,33	91,63	Naik
9	Pegawai 9	88,67	90,21	91,67	Naik
10	Pegawai 10	91,85	91,75	92,94	Naik
11	Pegawai 11	88,63	90,16	90,53	Naik
12	Pegawai 12	90,33	90,33	84,47	Turun
13	Pegawai 13	90,33	90,15	90,53	Naik
14	Pegawai 14	90,81	90,50	84,07	Turun
15	Pegawai 15	90,15	90,55	90,53	Turun
16	Pegawai 16	91,41	90,15	90,53	Naik
17	Pegawai 17	90,83	87,33	90,47	Fluktuatif
18	Pegawai 18	88,84	90,70	90,20	Fluktuatif
19	Pegawai 19	91,67	83,60	89,89	Fluktuatif
20	Pegawai 20	89,17	86,81	89,26	Fluktuatif
21	Pegawai 21	85,25	83,60	92,53	Fluktuatif
22	Pegawai 22	88,33	85,15	92,74	Fluktuatif
23	Pegawai 23	89,46	83,46	92,73	Fluktuatif
24	Pegawai 24	92,06	84,12	92,96	Fluktuatif
25	Pegawai 25	86,88	87,00	92,73	Naik
26	Pegawai 26	92,14	91,90	92,96	Fluktuatif
27	Pegawai 27	87,91	87,93	90,63	Naik
28	Pegawai 28	86,03	86,33	91,63	Naik
29	Pegawai 29	88,67	90,21	91,67	Naik
30	Pegawai 30	91,85	91,75	92,94	Naik
31	Pegawai 31	88,63	90,16	90,53	Naik
32	Pegawai 32	90,33	90,33	84,47	Turun
33	Pegawai 33		90,15	90,53	Fluktuatif
34	Pegawai 34			84,07	
35	Pegawai 35			90,53	

Sumber : Penilaian SKP

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui bahwa 20% hasil penilaian kinerja pegawai mengalami penurunan, 37,14% mengalami fluktuatif, dan 42,86% mengalami peningkatan. Dengan demikian maka jelas bahwa kinerja pegawai inspektorat perlu ditingkatkan kembali, mengingat sebagian besar mengalami penurunan dan fluktuatif.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai inspektorat. Dua faktor diantaranya adalah pengawasan pimpinan dan motivasi kerja. Pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Pengawasan merupakan suatu usaha penertiban untuk menjamin terlaksananya segala ketentuan undang-undang, keputusan, kebijaksanaan, dan ketentuan lain yang ditetapkan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah itu sendiri. Adanya pengawasan yang baik dapat mengatasi penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan rencana. Fungsi pengawasan dilakukan dengan memperhatikan pelaksanaan fungsi manajemen lainnya seperti fungsi perencanaan, pengorganisasian dan penggerakan. Tujuan pengawasan adalah untuk meningkatkan pendayagunaan aparatur negara dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan menuju terwujudnya pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean governance*). Prinsip pemerintahan yang bersih (*good governance*) adalah pelayanan publik yang efektif, efisien, sistem yang handal serta pemerintahan yang akuntabel terhadap publik. Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai pegawai inspektorat dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai maka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi inspektorat sebagai lembaga pengawasan terwujud. sedangkan dengan pengawasan yang sedikit longgar tidak menutup kemungkinan adanya pelanggaran terhadap tugas pokok dan fungsi pegawai inspektorat.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja inspektorat adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009:123) bahwa “motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan diperoleh adanya indikasi bahwa motivasi kerja pegawai inspektorat belum maksimal. Hal ini tampak dari catatan kehadiran dan

penyelesaian target pekerjaan yang belum sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Hal ini tentu akan berdampak pada perolehan kinerja pegawainya.

Berdasarkan masalah yang ada tersebut maka diajukan penelitian dengan **“Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Pangandaran”**.

## **2. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini adalah prosedur atau cara yang digunakan untuk mengetahui dan mempelajari fakta-fakta baru sebagai jawaban dari masalah yang dipertanyakan, agar pelaksanaan penelitian dapat menghasilkan produk yang berdaya guna dan tepat guna. Maka penulis merasa perlu untuk menentukan terlebih dahulu metode penelitian yang tepat untuk digunakan sebagai strategi untuk mengumpulkan data yang obyektif, valid dan reliabel.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Sedangkan desain yang digunakan adalah desain studi kasus yang bersifat asosiatif, analitis, korelasional, karena penelitian ini hanya memberikan gambaran tentang pengawasan pimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil penelitian ini akan dijadikan bahan evaluasi untuk menghasilkan SDM yang berkualitas memasuki era persaingan global yang semakin ketat.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Pengawasan Pimpinan terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengawasan pimpinan inspektorat Kabupaten Pangandaran cenderung sangat tinggi, begitu juga dengan kinerja pegawai yang cenderung tinggi. Hal ini memberikan hubungan yang cukup kuat antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai. Hasil perhitungan diketahui bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fungsi pengawasan dalam penyelenggaraan manajemen perusahaan (*corporation*) sangat diperlukan untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap kegiatan organisasi di lingkungan perusahaan atau badan usaha baik milik pemerintah maupun swasta. Efek yang diharapkan dari dilaksanakannya fungsi pengawasan adalah meningkatnya kinerja perusahaan dan prestasi kerja karyawan

Berangkat dari deskripsi tersebut Bacal (2005:229), menjelaskan bahwa,

Kinerja diawali dengan peningkatan kinerja karyawan Kinerja karyawan berkaitan

dengan kemampuan masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang ditentukan. Proses mencapai kinerja yang sesuai dengan hasil yang secara standart telah ditentukan perusahaan melibatkan penggunaan logika untuk mencari cara-cara yang paling ekonomis untuk melaksanakan tugas kerja, peralatan dan bahan kerja, kondisi lingkungan dan ruang, serta cara-cara yang mudah dalam melaksanakan tugas kerja.

Hasil di atas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simson Mohan, Jantje Mandey, Burhanuddin Kiyai (2015) Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Fakfak Provinsi Papua Baratm dengan hasil penelitian Adanya fungsi pengawasan yang tidak berlangsung dengan efektif akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai, membuat peneliti tertarik untuk memahami bagaimana keterkaitan antara dua unsur ini dalam lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak Provinsi Papua Barat. Bertitik tolak dari rumusan masalah, tujuan penelitian yang ingin dicapai dan rumusan hipotesis yang akan diuji keberlakuannya dalam penelitian ini, maka digunakan metode deskriptif dan eksplanatoris. survei dengan pendekatan kuantitatif. Mengacu pada hasil temuan dalam penelitian ini, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut: 1) Untuk mengefektifkan pengawasan pimpinan terhadap pelaksanaan tugas-tugas pegawai, maka diperlukan pendekatan transformasional agar pegawai merasa lebih nyaman dalam mengambil inisiatif untuk meningkatkan prestasi kerja mereka; 2) Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, disarankan agar pimpinan memberikan kewenangan kepada bawahan/pegawai dalam mengambil inisiatif dan keputusan operasional guna melancarkan tugas-tugas mereka sehingga prestasi kerja akan lebih meningkat lagi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil peneliian diketahui bahwa motivasi kerja pegawai inspektorat Kabupaten Pangandaran cenderung sangat tinggi, begitu juga dengan kinerja pegawai yang cenderung tinggi. Hal ini memberikan hubungan yang cukup kuat antara motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai. Hasil perhitungan diketahui bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan.selama dorongan kerja itu kuat,

semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja.

Heller (1998:6) dalam Wibowo (2016:322) yang mengatakan bahwa Motivasi adalah keinginan untuk bertindak”. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyetarakan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki, dalam Wibowo (2016:322). mengemukakan bahwa,

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal directed behavior*” Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Hasil di atas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gede Restu Mahajaya, Made Subudi (2016) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. Hasil penelitian diketahui bahwa aparatur pemerintah merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi pemerintahan disamping sumber daya yang lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai inspektorat. Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Kabupaten Badung di Pusat Pemerintahan Kabupaten Badung Mangupraja Mandala Jalan Raya Sempidi Mengwi Badung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan disimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat. Inspektorat Kabupaten Badung disarankan untuk selalu memberikan dorongan kepada pegawai berupa peningkatan gaji, memberikan informasi yang lengkap tentang pelaksanaan kerja yang benar, dan memperhatikan lingkungan kerja berupa peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta meningkatkan kinerja terutama dalam hal peningkatan keterampilan serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan kelompok maupun individu dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.



## **Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil peneliian diketahui bahwa pengawasan pimpinan dan Motivasi Kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Pangandaran cenderung sangat tinggi, begitu juga dengan kinerja pegawai yang cendrung tinggi. Hal ini memberikan hubungan yang cukup kuat antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai. Hasil perhitungan diketahui bahwa pengawasan pimpinan dan Motivasi Kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nur Annisa Fitriani (2013) dalam penelitiannya berjudul “Pengawasan Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Kota Samarinda. Pengawasan pimpinan yakni yang dimaksud dengan pimpinan disini adalah kepala kantor secara langsung dan tidak langsung melakukan pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai meliputi prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, dan kerjasama. Pengawasan kepala kantor dalam meningkatkan kinerja pegawai bisa dikatakan cukup baik karena walaupun dengan kondisi kekurangan tenaga kerja atau pegawai, dengan jumlah pegawai yang sedikit itu beliau bisa membina hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Kemudian dengan adanya laporan-laporan yang sering dilakukan oleh pegawai bisa membantu kepala kantor dalam meningkatkan sarana dan prasarana kantor yang sudah bisa dikatakan mencukupi, hanya saja kendala yang sering terjadi adalah pergantian pegawai yang terlalu sering setiap semesternya sehingga membutuhkan penyesuaian antara masing-masing pegawai.

## **4. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa:

1. Pengawasan pimpinan Inspektorat Kabupaten Pangandaran cenderung sangat tinggi, begitu juga dengan kinerja pegawai yang cenderung tinggi. Hal ini memberikan hubungan yang cukup kuat antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai. Hasil perhitungan diketahui bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja pegawai inspektorat Kabupaten Pangandaran cenderung sangat tinggi, begitu juga dengan kinerja pegawai yang cenderung tinggi. Hal ini memberikan hubungan yang cukup kuat antara motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai. Hasil perhitungan diketahui bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengawasan pimpinan dan Motivasi Kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Pangandaran cenderung sangat tinggi, begitu juga dengan kinerja pegawai yang cenderung tinggi. Hal ini memberikan hubungan yang cukup kuat antara pengawasan pimpinan dengan kinerja pegawai. Hasil perhitungan diketahui bahwa pengawasan pimpinan dan Motivasi Kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bacal, R. (2005). *Performance management* (Terjemahan S. Darma & Y. Irawan). Gramedia Utama.
- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Fitriani, N. A. (2013). Pengawasan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Samarinda.
- Gede Restu Mahajaya, & Made Subudi. (2016). Pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Badung.
- Gibson, J. L. (2017). *Organisasi dan manajemen: Perilaku, struktur, proses*. Bina Putra Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi cetakan ketiga belas). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era; phenomenological review. *AL-*

TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(3), 679–692.  
<https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 Tahun 2007 tentang pengawasan.

Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah.

Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization, and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>

Simson Mohan, J., Mandey, J., & Kiyai, B. (2015). Pengaruh pengawasan pimpinan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Fakfak Provinsi Papua Barat.

Wibowo, A. (2016). *Manajemen kinerja (Edisi kelima)*. PT Raja Grafindo Persada.