



## EFEKTIVITAS KINERJA APARATUR INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN POHUWATO PROVINSI GORONTALO

Anggriani Makasisahe, Juriko Abdussamad, Fenti Prihatini Dance Tui

Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Gorontalo

Email: [anggrianimakasiahe@gmail.com](mailto:anggrianimakasiahe@gmail.com), [juriko.abdussamad@ung.ac.id](mailto:juriko.abdussamad@ung.ac.id), [fenti@ung.ac.id](mailto:fenti@ung.ac.id)

### ABSTRACT

*Based on the results of research analyzed in the field that (1) the performance of the quality of the Pohuwato Regency Regional Inspectorate Apparatus in carrying out its functions as the obligations of the Pohuwato Regency Regional Inspectorate Apparatus, in this study the researchers decided to use only three aspects in measuring the effectiveness of the performance of the Pohuwato Regency Regional Inspectorate Apparatus, namely, Quality, Quantity and Timeliness. Based on the results of the research Quality of performance, using four dimensions to see the results of the effectiveness of the performance of the Regional Inspectorate Apparatus of Pohuwato Regency, namely, Tangible (Intangible), Reliability (Reliability), Responsiviness (Responsiveness), Assurance (Guarantee). The regions have satisfied the Quantity of Performance, seen from the results of research in carrying out their duties and functions realized through setting targets according to rational capabilities and mechanisms based on SOPs. Punctuality, looking at the results of research from the timeliness of the Inspectorate Apparatus in providing public services, it has been realized through punctuality in entering and leaving work, leaving the workplace according to permits, and maximizing working time. (2) The supporting and inhibiting factors for realizing the effectiveness of the performance of the Apparatus at the Regional Inspectorate of Pohuwato Regency are, Supporting factors of work motivation, the apparatus has supported the effectiveness of the performance of a satisfactory form of income, the creation of a good working relationship between the apparatus. Human resources, this has hampered the effectiveness of performance because there is still a lack of Government Internal Supervisory Apparatus (APIP), especially functional officials, which are not comparable to the object of inspection (audit) and locations scattered in the Pohuwato Regency area. In addition, the lack of availability of facilities in the form of computers hinders the effectiveness of the performance of the Pohuwato Regency Regional Inspectorate apparatus.*

**Keywords:** Performance Effectiveness, Apparatus, Regional Inspectorate

### ABSTRAK

*Berdasarkan hasil penelitian yang dianalisa di lapangan bahwa (1) Kinerja kualitas Aparatur Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato dalam menjalankan fungsi sebagaimana kewajiban Aparatur Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato, dalam penelitian ini peneliti memutuskan hanya menggunakan tiga aspek dalam mengukur efektivitas kinerja Aparatur Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato yakni, Kualitas, Kuantitas dan Ketepatan Waktu. Berdasarkan hasil penelitian Kualitas kinerja, menggunakan empat dimensi untuk melihat hasil dari efektivitas kinerja Aparatur Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato yakni, Tangible (Berwujud), Reliability (Kehandalan), Responsiviness (Ketanggapan), Assurance (Jaminan), berdasarkan hasil analisa peneliti ditemukan bahwa kinerja inspektorat daerah sudah memuaskan Kuantitas Kinerja, dilihat dari hasil penelitian dalam menjalankan tugas dan fungsi terwujud melalui penetapan target sesuai kemampuan yang rasional dan mekanisme berdasarkan SOP. Ketepatan Waktu, melihat hasil penelitian dari ketepatan waktu tersebut Aparatur Inspektorat dalam memberikan pelayanan publik sudah terwujud melalui ketepatan waktu masuk dan pulang kerja, meninggalkan tempat kerja sesuai izin, dan memaksimalkan waktu kerja. (2) Faktor pendukung dan penghambat untuk mewujudkan efektivitas kinerja Aparatur di Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato adalah, Faktor pendukung Motivasi kerja, Aparatur telah mendukung efektivitas kinerja dari bentuk penghasilan yang memuaskan, terciptanya hubungan kerja yang baik diantara Aparatur. Sumber daya manusia, hal ini telah menghambat efektivitas kinerja karena Masih kurangnya jumlah Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) khususnya pejabat fungsional, yang tidak sebanding dengan objek pemeriksaan (audit) dan lokasi yang tersebar di wilayah Kabupaten Pohuwato. Selain itu kurang tersedianya fasilitas berupa komputer yang menghambat efektivitas kinerja aparat Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato.*

**Kata Kunci:** Efektivitas Kinerja, Aparatur, Inspektorat Daerah

## PENDAHULUAN

Pekerjaan serta fungsi dari Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota sebagian besar diatur dalam Pasal 4 Peraturan Permendagri Nomor 64 Tahun 2007. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa dalam melakukan tugas pengawasan adalah tugas dari pemerintahan, Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota memiliki kapasitas sebagai berikut: pertama, menyusun program pengamatan; kedua, perincian strategi dan kantor pengecekan; dan ketiga, pemeriksaan, pemeriksaan, pengujian, dan evaluasi kewajiban administratif.

Tugas pokok Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato adalah membantu Pejabat dalam mendorong dan mengatur pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Usaha Bantuan oleh Pemerintah Daerah sendiri dan dalam menyelesaikan tugas pokok tersebut Inspektorat Daerah Peraturan Pohuwato harus memiliki pilihan untuk melakukan tugas ini karena itu hanyalah kewajiban Inspektorat.

Pengawasan intern adalah pekerjaan pemerintah yang signifikan dalam organisasi pemerintahan. Melalui kontrol ke dalam, sangat terlihat bahwa kantor administrasi telah menyelesaikan latihan sesuai kewajiban dan kapasitasnya dengan sukses dan produktif sesuai rencana pendekatan. Sebagaimana ditunjukkan oleh Mardiasmo (2005), ada tiga perspektif utama yang membantu terciptanya administrasi yang baik, yaitu manajemen, pengendalian, dan penilaian. Manajemen adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak di luar pimpinan khususnya daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) untuk

mengarahkan pelaksanaan pemerintahan. Kontrol adalah instrumen yang dilakukan oleh pemimpin untuk menjamin bahwa kerangka kerja dan strategi administrasi dilakukan dengan tepat sehingga tujuan otoritatif dapat dicapai. Sedangkan penilaian (review) adalah suatu gerakan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang memiliki kebebasan dan keterampilan yang mumpuni untuk memeriksa apakah akibat dari pelaksanaan pemerintah sudah sesuai dengan pedoman yang ditetapkan.

Inspektorat merupakan salah satu unit yang mengarahkan kajian/pemeriksaan terhadap penyelenggaraan pemerintahan negara tetangga. Inspektorat provinsi mempunyai tugas melakukan pengawasan umum terhadap pemerintah daerah dan berbagai urusan yang dilakukan oleh kepala daerah, sehingga dalam kewajibannya inspektorat setara dengan pemeriksa ke dalam (Falah, 2005). Tinjauan ke dalam adalah tinjauan yang dipimpin oleh suatu unit tinjauan yang penting bagi suatu asosiasi yang terarah (Mardiasmo, 2005).

Seperti yang dikemukakan oleh Boynton (dalam Rohman, 2007) menjelaskan bahwa kapasitas inspektur internal adalah untuk menyelesaikan pekerjaan inside review yang merupakan pekerjaan penilaian bebas di dalam suatu asosiasi untuk menguji dan menilai latihan-latihan asosiasi yang dilakukan. Selanjutnya, peninjau ke dalam diandalkan untuk menambah produktivitas dan kecukupan yang lebih berkembang untuk bekerja pada pelaksanaan yang berwenang. Dengan cara ini, inspektur dalam negeri pemerintah lingkungan memainkan peran penting selama waktu yang dihabiskan untuk membuat tanggung jawab dan

keterusterangan dalam administrasi keuangan di distrik. Untuk memiliki pilihan untuk melakukan kapasitas ini, seorang evaluator harus memiliki kemampuan, otonomi dan inspirasi. Ini adalah pemikiran penting bahwa administrasi moneter legislatif lingkungan telah mendapat banyak perhatian karena pengaturan sentimen yang tidak terbatas oleh Badan Pengkajian Unggulan (BPK).

Tugas pengawasan adalah sebagai alat untuk mengontrol pelaksanaan pemerintahan agar tidak terjadi penyalahgunaan kekuasaan. Kapasitas administrasi dilengkapi dengan fokus pada pelaksanaan kapasitas administrasi lainnya seperti persiapan, pemilahan dan mengaktifkan kapasitas. Inspektorat Kabupaten Pohuwato memiliki kapasitas menyelenggarakan presentasi pemerintah lingkungan.

Tupoksi inspektorat daerah kabupaten yang di maksud dalam penelitian ini adalah Tugas Dan Fungsi Inspektorat Berdasarkan perintah Pasal 112 ayat (2) UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Pasal 11 Peraturan Pemerintah No. 20 Tahun 2001 tentang Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, komponen penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang pada awalnya diselesaikan oleh Peninjau Wilayah Provinsi/Kota atau Kota, Inspektorat merupakan komponen penunjang Pemerintahan Daerah di Bidang Pengawasan yang dimotori oleh seorang Pemeriksa yang berada di bawah dan dapat diandalkan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dengan demikian, diharapkan adanya pilihan untuk mengontrol segala jenis latihan kerja agar dapat diselesaikan sesuai dengan tugas dan

kewajiban yang telah diberikan. Manajemen erat kaitannya dengan penataan, dan itu memang bermaksud agar ada suatu hal yang harus diperiksa, sehingga pengawasan mungkin akan berjalan dengan asumsi ada program/tindakan yang hendak dicermati.

Susunan tersebut digunakan sebagai norma untuk pengecekan, sehingga tanpa penataan hanya sekedar rebutan. Jika pengaturan telah dicirikan dengan benar dan pemeriksaan dimulai ketika pengaturan dijalankan, maka, pada saat itu, tidak ada yang menjadi buruk. Pengakuan atas pemerintahan yang layak adalah harapan semua kalangan. Berkenaan dengan asumsi-asumsi tersebut, maka penting untuk membuat dan melaksanakan pengaturan kewajiban yang tepat dan jelas terukur sehingga administrasi dan kemajuan dapat terjadi secara sempurna dan penuh kesadaran serta terbebas dari kekotoran, intrik dan nepotisme (KKN). Untuk mewujudkan Tanggung Jawab Organisasi Pemerintah yang besar, pemantau sebagai komponen inisiatif pembantu diharapkan terus melakukan peningkatan pelaksanaan. Peningkatan pelaksanaan diharapkan memiliki opsi untuk membangun kelangsungan pekerjaan dan kapasitas inspektorat sebagai sub-pengaturan dari kerangka pemerintah terdekat yang mencoba memenuhi keinginan daerah setempat.

Dalam membangun daerah jelas dibutuhkan pengelolaan yang ideal, mengingat tanpa pengawasan terbuka pintu bagi inkonsistensi dan penyalahgunaan kekuasaan, sehingga akan mendatangkan kemalangan moneter negara dan tidak memahami bantuan publik pemerintah, salah

faktor penentu suseksesnya poroses pengawasan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato sangat di tentukan oleh oleh efektivitas kinerja aparatur inspektorat daerah kabupaten pohuwato, namun berdasarkan hasil observasi awal temuan peneliti adanya ketidakefektivan aparatur Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato hal ini dapat di lihat dari Laporan Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato dari tahun 2018-2020, yang di sajikan dalam Tabel 1.1 berikut :

Tahun	Target Kinerja (%)	Rata-rata Capaian Kinerja (%)
2018	100	85
2019	100	98 %
2020	100	101%

**Sumber: Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato Tahun 2021**

Prestasi eksekusi otoritatif ada di Tabel 1.1. merupakan pencapaian tanda-tanda tujuan dan target utama selama 2018 hingga 2020. Pencapaian pameran merupakan pertunjukan dari penilaian yang terkumpul dari semua bagian presentasi asosiasi. Meski pencapaian pameran dalam tiga tahun berada dalam klasifikasi besar, yakni di atas 85%, belum bisa dikatakan mumpuni karena belum memenuhi fokus presentasi 100%.

Presentasi Inspektorat Teritorial Kabupaten yang secara hierarkis belum berkuasa mutlak tidak dapat dipisahkan dari pameran tunggal perangkat yang belum layak.

Wawancara awal dengan Inspektur, Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato, kinerja aparatur dapat dilihat dari, disiplin kerjaapartur terutam dalam hal

pemenuhan jam kerja, tingkat kemampuan Inspektur Inspektorat daerah Kabupaten Pohuwato menjelaskan bahwa kinerja aparatur belum efektif dilihat dari ketepatan waktu. Beberapa aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan belum memenuhi target waktu yang direncanakan, hal in dapat di lihat dari LKJ yang menerangkan bahwa ada banyak proses audit yang belum di selasikan oleh aparatur, audit yang di maksud adalah proses audit atas hasil aduan masyarakat, sementara hal ini merupakan bagian dari kewajiban yang di selesaikan.

Kinerja aparatur Inspektorat daerah Kabupaten Pohuwato di sebabkan oleh, lemahnya kesadaran dari aparatur itu sendiri, faktor lain menurut wawancara awal yang bersama inspektur Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato, menjelaskan faktor yang mempengaruhi tidak efektifnya kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato faktor utamanya adalah Sumber Daya Manusia yang tidak mendukung. (Wawancara bersama Inspektur, Inspektorat Daearah Kabupaten Pohuwato Moh. Trizal Enteng S.H, M.H).

**KAJIAN TEORI**

**2.1. Konsep Kinerja**

Pendapat Mangkunegara (2016:9) “Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan atau perangkat dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Rivai (2015:50) berpendapat “Kinerja adalah hasil atau keberhasilan seorang pegawai secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan suatu tugas,

dibandingkan dengan berbagai peluang yang telah disepakati bersama”.

## 2.2. Efektivitas Kinerja

Viability adalah jargon dalam bahasa Indonesia yang berasal dari bahasa Inggris, khususnya powerful yang berfungsi mengagumkan. Jika presentasi seorang pekerja bagus, ia dapat dikatakan berhasil bekerja. Kecukupan kerja diharapkan untuk mengukur konsekuensi dari pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan rencana, sesuai dengan wawasan atau pada akhirnya mencapai tujuan, kemudian, pada saat itu, dianggap kuat. Nilai kelangsungan hidup tidak sepenuhnya ditentukan oleh pencapaian tujuan otoritatif dan faktor kewajaran dalam melakukan kewajiban atau pekerjaan mereka (Masyita, 2016:237). Pendapat Handoko (2016:8) "Efektivitas berarti kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau alat yang tepat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan." Jadi efektivitas dapat dilihat pada pencapaian.

## 2.3. Indikator Efektivitas Kinerja

Menurut Saxena (dalam Fauziah, dkk, 2017:168) ada beberapa tanda kecukupan eksekusi, lebih spesifiknya: kualitas, jumlah, dan kepraktisan. Pandangan Wibowo (2017:7) mengenai ukuran eksekusi yang ampuh bagi seorang wakil adalah jumlah, kualitas, kegunaan, idealitas, pengendalian biaya. Seperti yang ditunjukkan oleh Bangun (2014:244), untuk bekerja dengan pemeriksaan presentasi perangkat yang layak, norma kerja harus diperkirakan dan dirasakan dengan jelas, tugas dapat diperkirakan melalui: tanggung jawab, sifat pekerjaan, keandalan, partisipasi, dan kapasitas untuk bekerja sama.

## 2.4. Faktor Pendukung Efektivitas Kinerja

Pendapat Mangkunegara (2016:67-68) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tercapainya eksekusi antara lain: 1) Faktor kapasitas (Capacity) dari kapasitas yang diharapkan (intelligence level) dan kapasitas realitas (information + ability). Perintis dan perwakilan harus memiliki 2) Faktor Inspirasi (Inspirasi) adalah disposisi yang digerakkan oleh pionir dan pekerja terhadap keadaan kerja dalam iklim hierarkisnya. Menurut Marwansyah (2016:234), unsur-unsur yang mempengaruhi pelaksanaan adalah informasi atau kemampuan, iklim, aset dan inspirasi. Eksplorasi Andra, dkk (2018: 877) mengklarifikasi unsur-unsur yang mempengaruhi kelangsungan hidup penyajian alat secara terbuka manfaat, untuk SDM tertentu, dan kantor dan yayasan.

## 2.5 Konsep Kinerja Inspektorat Daerah

Tugas Dan Unsur Inspektorat Berdasarkan perintah Pasal 112 ayat (2) Peraturan No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Pasal 11 UU No. 20 Tahun 2001 tentang Pengawasan Organisasi Pemerintah Daerah, komponen penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang pada mulanya dilakukan oleh Pemeriksa Wilayah Umum/Kota atau Kota, Inspektorat adalah komponen penunjang Pemerintah Provinsi dalam Daerah Pengawasan yang digerakkan oleh suatu dan Pengawas yang dapat diandalkan kepada Pejabat melalui Sekretaris Daerah.

## 2.6. Aparatur

Aparatur atau lebih di kenal dengan Perwakilan adalah individu yang mengurus bisnis dengan imbalan administrasi sebagai tingkat pembayaran

dan tunjangan dari otoritas publik atau badan swasta. Perwakilan sebagai buruh adalah orang-orang yang secara langsung digerakkan oleh seorang supervisor untuk bertindak sebagai agen yang akan melakukan pekerjaan, guna memberikan pekerjaan yang normal dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan hierarkis yang telah ditetapkan oleh Musanef, (2011:5).

## 2.7. Efektivitas Kinerja Aparatur

Saat ini, perbaikan dan kemajuan di berbagai bidang umumnya berfokus pada kelayakan presentasi perakitan mekanis yang dapat menggerakkan dan menjalankan roda asosiasi secara bersamaan. Saat ini, perubahan untuk perubahan dalam mengerjakan kecukupan presentasi alat selalu menjadi fokus utama dalam mengerjakan administrasi terbuka untuk wilayah setempat, ini dianggap penting untuk mengerjakan pameran perangkat. Andra, dkk (2018:868) menggambarkan kemajuan kelangsungan pameran perakitan mekanik dalam mendorong asosiasi, pembentukan kecukupan kerja yang baik diandalkan untuk memiliki opsi untuk memastikan peningkatan kecepatan, kesempurnaan, administrasi ke daerah secara tepat dan benar.

## METODE PENELITIAN

Memperhatikan permasalahan dan Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, pendekatan eksplorasi yang dilakukan adalah metodologi subjektif sebagai metodologi yang berwawasan luas karena analisis mengumpulkan informasi secara dekat dan personal serta berkoordinasi dengan individu-individu di lokasi pengujian. Pemeriksaan subjektif

Merupakan kajian yang ingin mencapai akar kekhasan yang dapat dilakukan subjek penelitian secara komprehensif melalui ekspresi sebagai kata dan bahasa dengan menggunakan berbagai strategi logis dengan pengaturan aturannya sendiri. Oleh karena itu, penemuan-penemuan penelitian ini tidak diperoleh melalui metode faktual atau berbagai jenis komputasi.

Eksplorasi semacam ini adalah pemeriksaan subjektif yang tidak salah lagi. Penyelidikan ilmuwan terhadap kekhasan yang tidak dapat diukur yang dijelaskan dalam penelitian ini berkaitan dengan siklus dan langkah kerja, persamaan, pemahaman tentang bermacam-macam ide pelaksanaan strategi, kualitas strategi. Sepanjang garis ini, spesialis adalah instrumen kunci, metode bermacam-macam informasi adalah triangulasi, pemeriksaan informasi induktif atau subjektif, dan konsekuensi dari makna stres eksplorasi subjektif daripada spekulasi. Penelitian ini menggambarkan dan menggambarkan kekhasan yang ada, baik yang normal maupun yang dirancang manusia, yang lebih fokus pada atribut, kualitas, keterkaitan antar latihan yang tidak memberikan perlakuan, kontrol atau perubahan pada faktor-faktor yang memberikan penggambaran dan data yang tertib, otentik, tepat. juga melengkapi data kelayakan presentasi Majelis Mekanik Inspektorat Provinsi Peraturan Pohuwato.

Lokasi penelitian ini yaitu di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato dengan pertimbangan mudah diakses dan tempat peneliti berdomisili, sehingga memudahkan dalam memahami fenomena penelitian. Adapun unit analisis pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato yang

dipilih adalah Inspektur Inspektorat bahwa unit analisis ini yang paling berhubungan dengan pelayanan publik kepada semua *stakeholders* baik internal maupun eksternal.

Penelitian ini dilakukan dalam waktu 6 (enam) bulan dari bulan Juli sampai dengan Desember 2021 dimulai dari persiapan penulisan dan penyusunan proposal sampai pada penulisan laporan penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 2.2. Kinerja Aparatur Inspektorat

#### Daerah Kabupaten Pohuwato

##### a. Kualitas kinerja

“Kualitas kerja pada penelitian ini diukur dari persepsi aparatur terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan aparatur sebagaimana Menurut Zeithaml, dkk (dalam Hardiyansyah, 2018:40) “Kualitas dalam memberikan pelayanan dapat diukur dari 5 dimensi, yaitu: *Tangible* (Berwujud), *Reliability* (Kehandalan), *Responsiviness* (Ketanggapan), *Assurance* (Jaminan), dan *Empathy* (Empati)”. Dalam penelitian ini dilihat dari kualitas kinerja aparatur Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato dalam menjalankan fungsi sebagaimana kewajiban sebagai aparatur inspektorat daerah kabupaten pohuwato, dalam penelitian ini peneliti memutuskan hanya menggunakan empat dimensi dalam mengukur efektivitas kinerja aparatur inspektorat daerah Kabupaten Pohuwato yakni, *Tangible* (Berwujud), *Reliability* (Kehandalan),

*Responsiviness* (Ketanggapan), *Assurance* (Jaminan).

##### b. Kuantitas kinerja

Sebagaimana di kemukakan oleh Pendapat Dharma (2014:154) “Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh ASN dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar dari kerja yang ditetapkan”. Jadi dapat dikatakan kuantitas kinerja berhubungan dengan jumlah kinerja yang harus diselesaikan.

Pendapat Mangkunegara (2016:75) “Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing”. Menurut Hasibuan (2017:105) Ketepatan Waktu.

Sebagaimana Pendapat Robbins (2015:260) “Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan”. Menurut Wairawan (2015:69) “Ketepatan waktu penyelesaian tugas atau penyelesaian pekerjaan yaitu kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk menghasilkan suatu pekerjaan, membuat sesuatu atau melayani sesuatu”.

Pendapat Dharma (2014:154) mengenai ketepatan waktu merupakan kemampuan seorang ASN dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan jangka waktu tertentu. Jadi dapat dikatakan ketepatan waktu adalah terpenuhinya jangka waktu yang ditentukan untuk seorang ASN dalam menyelesaikan pekerjaannya, penelitian ini dalam hal mengukur efektivitas kinerja Aparatur inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato, hasil

penelitian menunjukkan bahwa ada aturan pemerintah yang menjadi pedoman dalam mengatur ketepatan waktu ASN di tempat kerja.

### **2.3. Faktor pendukung dan penghambat untuk mewujudkan efektivitas kinerja Aparatur Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato**

#### **a. Motivasi**

Inspirasi ASN dalam berkreasi adalah kebutuhan atau dukungan dalam diri ASN untuk mencapai sesuatu yang akan memenuhinya. Seorang ASN bertindak mengingat berbagai kekuatan yang mendorongnya untuk memberikan eksekusi yang lebih baik, yang harus terlihat dari gaji yang layak, koneksi kerja yang bagus, hibah atau pengakuan, karena hasil eksplorasi menunjukkan bahwa inspirasi di Inspektorat Provinsi Pohuwato Aturan adalah energi dan kekuatan untuk Perangkat yang diandalkan untuk meningkatkan tingkat kegembiraan dan keteguhan Alat dalam menyelesaikan latihan untuk membuat eksekusi perakitan Mekanik yang sukses. Inspirasi ini tercermin dalam pemenuhan perangkat dengan kompensasi dan tunjangan eksekusi. Berdasarkan hasil kajian, terlacak bahwa inspirasi kerja seperti gaji yang sesuai, koneksi kerja yang baik, dan hibah atau pengakuan merupakan variabel pendukung untuk memahami kelayakan eksekusi alat dalam melakukan kewajiban dan unsur Inspektorat Provinsi Kabupaten Pohuwato. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang dikemukakan oleh sudut pandang Siagian. (2016:138) "Inspirasi adalah daya dorong utama yang membuat individu dari perkumpulan mau dan siap mengkoordinasikan kapasitas sebagai kemampuan atau kesanggupan,

tenaga dan waktu untuk melakukan berbagai latihan yang menjadi kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan wewenang yang telah ditetapkan dan tujuan.

#### **b. Sumber daya manusia**

Sebagaimana hipotesis yang dikemukakan oleh Robbins (2015:47) "Kapasitas perwakilan sebagai Satu fungsi untuk melakukan banyak tugas dalam satu tugas. " Kinerja pribadi pada dasarnya terdiri dari dua komponen: kinerja yang dipelajari dan kinerja aktual. Kemampuan ilmiah adalah kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan latihan mental. Putra (2017:7) menyatakan bahwa kapasitas SDM sangat mempengaruhi kelangsungan hidup asosiasi. Kemampuan aset manusia adalah uang penting untuk mencapai kelayakan otoritas yang jauh lebih baik. Jadi bisa dikatakan bahwa untuk memahami kecukupan pelaksanaan ASN, harus dibarengi dengan kemampuan individu untuk memiliki pilihan untuk menciptakan pameran terbaik.

#### **c. Sarana Prasarana**

Perspektif Hamzah (2000:25) menjelaskan bahwa "Kantor kerja dan yayasan yang ada dalam iklim hierarkis di mana mengisi sebagai variabel pendukung untuk tugas-tugas pekerjaan sangat vital, ini diharapkan untuk bekerja dengan pekerjaan atau pengembangan latihan dalam administrasinya, itu penting untuk memiliki perangkat keras yang besar, sangat sesuai dengan kebutuhan, produktif dan kuat serta berguna dalam pemanfaatannya, sesuai dengan ini hasil tinjauan menunjukkan bahwa ada instrumen dan perangkat keras kerja serta perangkat untuk melakukan kapasitas sebagai



Perangkat Inspektorat Daerah Pohuwato Peraturan yang diberikan oleh tempat kerja untuk membantu kelangsungan penyajian Kontrasepsi dalam melaksanakan kewajibannya.

## **PENUTUP**

### **SIMPULAN**

1. dalam menjalankan fungsi sebagaimana kewajiban sebagai aparatur inspektorat daerah kabupaten pohuwato, dalam penelitian ini peneliti memutuskan hanya menggunakan empat dimensi dalam mengukur efektivitas kinerja aparatur inspektorat daerah Kabupaten Pohuwato yakni, berdasarkan hasil analisa peneliti ini ditemukan bahwa kinerja inspektorat daerah sudah memuaskan dengan pencapaian rata-rata terakhir 101 % pada tahun 2020 meskipun demikian kualitas kinerja sering tidak efektif karena terbatasnya jumlah aparatur dan fasilitas berupa komputer inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato.
2. Aparatur di inspektorat daerah Kabupaten Pohuwato adalah, Faktor pendukung adalah Motivasi kerja Aparatur telah mendukung efektivitas kinerja dari model yang memberi kepuasan, terciptanya relasi yang pekerjaan yang sangat baik diantara Aparatur, sementara kurang tersedianya Sumber daya berupa kurangnya aparatur Sumber daya manusia telah menghambat efektivitas kinerja karena Masih Hal ini menjadi salah satu faktor karena kurangnya staf fungsional yang tidak sebanding dengan peralatan pemeriksaan intern pemerintah (APIP), khususnya subjek penyidikan (audit), dan lokasi yang tersebar di Kabupaten Pohuwato. Hal ini mempengaruhi efisiensi kinerja aparatur Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato selain itu kurang tersedianya fasilitas berupa komputer juga menghambat

efektivitas kinerja aparatur inspektorat daerah kabupaten pohuwato.

## **SARAN**

1. Kinerja Aparatur hanya akan di selesaikan dengan Efektif jika tersedia aparatur yang cukup dalam menyelesaikan tugas dan fungsi maka perlu untuk Kami mengusulkan staf tambahan dengan kualifikasi pendidikan seperti teknik sipil dan ekonomi, akuntansi, dll, dan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian mereka Aparatur.
2. Mengusulkan pengadaan sarana prasarana berupa Mengoptimalkan alat yang bersifat pribadi oleh para pejabat, serta dengan menyewa dan melakukan pemeriksaan dalam kunjungan lapangan dengan menggunakan kendaraan pribadi milik staf dan melakukan uji pemeriksaan fisik di lapangan.

## **REFERENSI**

- Aneta, A., & Tohopi, R. (2017). Mewujudkan Good Governance Melalui Standar Pelayanan Minimal (SPM) Dinas Kesehatan Kota Gorontalo. diseminarkan pada IAPA National Conference yang dilaksanakan pada tanggal 19 Oktober di Universitas Indonesia. repository.ung.ac.id.
- Andra, A., Surya, I., Dama, M. (2018). Efektifitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kelurahan Sungai Dama Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda. *e-journal ilmu pemerintahan*, 6(2), 867-880.

- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Dharma, A. (2014). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13-18.
- Fauziah, M. I., & Hidayat, R. (2016). Pengaruh Pemberian Tunjangan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Publika*, 4(2), 161-173
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.H. (2013). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamid, A. (2016). Kinerja Sekretaris Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa: Studi Di Desa Cempaka Mulia Barat Kecamatan Cempaga Kabupaten Kotawaringin Timur. *JISPAR* 5(2), 23-29.
- Handoko, T.H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hardiyansyah, H. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Jakarta: Gava Media
- Hutauruk, Y. R. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(2), 137-145.
- Hamzah. (2000). *Analisis Kinerja Aparatur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai*. Tesis Yang Tidak Dipublikasikan
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indrawijaya, A.I. (2010). *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Istiqomah, S. (2015). Efektivitas Kinerja Badan Permusyawaratan Desa dalam
- Kadarisman, M. (2019). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi di Kota Depok. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 16(1), 17-32.
- Mardiasmo. 2005. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi. Edisi Pertama Yogyakarta
- Masyita, S. (2016). Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Masyarakat untuk Pembuatan E-KTP pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 236-249
- Meningkatkan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa. *Jurnal Unair*, 3(1), 1-18.
- Kuswadi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara, A.A.P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Musanef. (2011). *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nasution, D. A. D. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pengguna Sistem Informasi Manajemen Daerah-Keuangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 101
- Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam*

- Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE.
- Rohman, A. 2007. Pengaruh Peran Manajerial Pengelola Keuangan Daerah dan Fungsi Pemeriksaan Intern terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi* Vol. 7 No. 2. Januari.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Bogor: Ghalia Industri.
- Ravianto, J. (2014). *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta. Binaman Aksara
- Rawita, I.S. (2011). *Mengelola Sekolah Efektif: Perspektif Manajerial dan Ilmu Sekolah*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo
- Robbins, S.D. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rukayat, Y. (2018). Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi Kependudukan Di Kecamatan Pasirjambu. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi*, 11(2).
- Sulistiyani, A.T., dan Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, S. M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. <http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/2265>.
- Sunda, C. M., Lumolos, J., & Sambiran, S. (2017). Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Talikuran Kecamatan Kawangkoan Utara. *Jurnal Eksekutif*, 1(1), 1-12.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widiaswari, R. R. (2016). Pengaruh Kinerja Aparatur Pemerintah terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kecamatan Banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Keuangan*, 2(2).