

**ANALISIS KINERJA INSPEKTORAT DAERAH DALAM
MELAKUKAN FUNGSI PENGAWASAN (STUDI PADA
INSPEKTORATKOTA LANGSA)**

TESIS

OLEH:

**DILLA NOVITA
NPM. 171801073**



**PROGRAM STUDI ILMU MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/8/23

**ANALISIS KINERJA INSPEKTORAT DAERAH DALAM
MELAKUKAN FUNGSI PENGAWASAN (STUDI PADA
INSPEKTORAT KOTA LANGSA)**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik
pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 2019

Yang menyatakan,



Dilla Novita

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA INSPEKTORAT DAERAH DALAM MELAKUKAN FUNGSI PENGAWASAN (STUDI PADA INSPEKTORAT KOTA LANGSA)

Nama : Dilla Novita
NPM : 171801073
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Isnaini, SH, M.Hum
Pembimbing II : Dr. Maksun Syahri Lubis, S.STP, MAP

Tugas Pokok Inspektorat Kota Langsa adalah melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan Pemerintahan di daerah, dan pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Namun kenyataannya masih terdapat permasalahan yang terjadi di Inspektorat Kota Langsa. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian adalah (1) Bagaimana kinerja Inspektorat dalam melakukan fungsi pengawasan di Inspektorat dalam melakukan fungsi pengawasan. (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Inspektorat dalam melakukan fungsi pengawasan.

Tujuan penelitian untuk menganalisis (1) Kinerja Inspektorat dalam melakukan fungsi pengawasan. (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Inspektorat dalam melakukan fungsi pengawasan.

Metode Penelitian yang di gunakan adalah deskriptif dengan analisis kualitatif. Pengumpulan data di peroleh dari wawancara, dokumentasi dan observasi. Hasil penelitian adalah (1) Kinerja dari Inspektorat daerah dalam melakukan fungsi pengawasan di Kota Langsa dilihat dari aspek produktivitas, orientasi layanan, responsivitas dan akuntabilitas secara umum belum berjalan efektif, ternyata belum efektif. Sedangkan saran dari penelitian adalah (1) Diperlukan adanya regulasi atau Undang-Undang yang mengatur mengenai pengawasan internal. (2) Diperlukan adanya komitmen dan kerja keras serta keseriusan dari aparatur pengawas yang ada di Inspektorat dalam melakukan fungsi pengawasan. (3) Sebagai lembaga yang memiliki peran strategis sebagai pengawas Pemerintahan di daerah, maka sangat penting untuk meningkatkan efektivitas. (4) Peningkatan etos kerja pemeriksa menjadi faktor penentu keberhasilan mekanisme organisasi.

Kata Kunci: Analisis, Fungsi Pengawasan, Inspektorat, Kinerja.

ABSTRACT

PERFORMANCE ANALYSIS OF REGIONAL INSPECTORATES IN DOING SUPERVISION FUNCTIONS (STUDY ON INSPEKTORAT KOTA LANGSA)

Name : DillaNovita
NPM : 171801073
Study Program : Master of Public Administration Science
Supervisor I : Dr. Isnaini, SH, M.Hum
Supervisor II : Dr. Maksun Syahri Lubis, S.STP, MAP

The main task of the Langsa City Inspectorate is to carry out oversight of the implementation of Government affairs in the region, and the implementation of guidance on the implementation of Regional Government. But in reality there are still problems that occur at the Langsa City Inspectorate. Based on the background of the problem, the formulation of the problem in the study is (1) What is the performance of the Inspectorate in carrying out the supervisory function at the Inspectorate in carrying out the supervisory function. (2) Factors that influence the performance of the Inspectorate in carrying out the supervisory function.

The research objective is to analyze (1) the performance of the Inspectorate in carrying out the supervisory function. (2) Factors that influence the performance of the Inspectorate in carrying out the supervisory function.

The research method used was descriptive with qualitative analysis. Data collection was obtained from interviews, documentation and observation.

The results of the study are (1) The performance of the regional inspectorate in carrying out the supervisory function in Langsa City in terms of productivity, service orientation, responsiveness and accountability in general has not been effective, apparently not yet effective. While the suggestions from the research are (1) Regulations or laws are needed which regulate internal supervision. (2) There is a need for commitment and hard work and the seriousness of the supervisory apparatus in the Inspectorate in carrying out the supervisory function. (3) As an institution that has a strategic role as supervisor of Government in the region, it is very important to increase effectiveness. (4) Increasing the work ethic of examiners is a determining factor for the success of the organizational mechanism.

Keywords: Analysis, Inspectorate, Oversight function, Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT. Tiada kata yang paling indah selain puji dan rasa syukur kepada-Nya, yang telah menentukan segala sesuatu berada ditangan-Nya, sehingga tidak ada setetes embunpun dan segelintir jiwa manusia yang lepas dari ketentuan dan ketetapan-Nya. Alhamdulillah atas hidayah dan inayah-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini sebagai syarat melaksanakan penelitian.

Penulisan ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Saya banyak menerima masukan, bimbingan, serta dorongan untuk menyelesaikan penulisan tesis tersebut. Oleh sebab itu, saya sampaikan rasa terimakasih yang tak terhingga serta penuh keikhlasan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. RetnaAstutiKuswardani, MS, selaku direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Warjio, MA, selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Isnaini, SH, M.Hum sebagai Pembimbing I yang telah Dengan sabar mendidik saya.
5. Bapak Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, MAP sebagai Pembimbing II Yang telah banyak membantu dalam penulisan tesis ini.

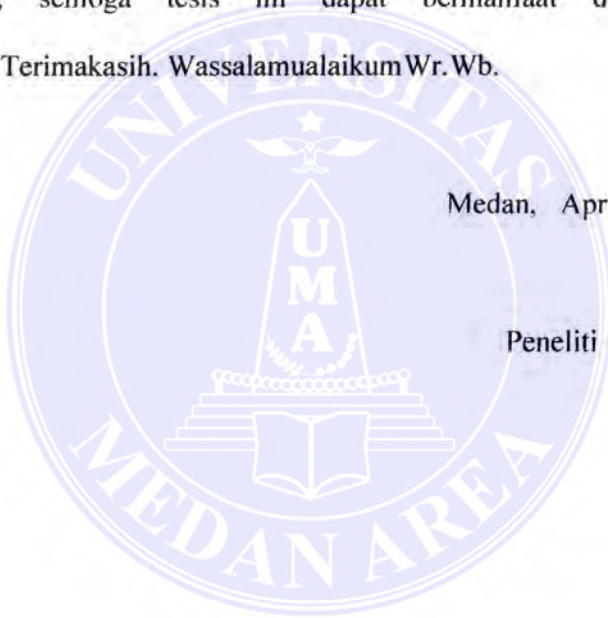
6. Bapak Drs. T. Sabena, beserta seluruh staf yang telah memberikan izin penelitian dan informasi dalam penyelesaian tesis ini.

Teristimewa kepada kedua orangtua yang sangat saya sayangi, terima kasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan, dan ketulusannya dalam mendampingi saya, sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan dan meraih cita-cita yang saya impikan. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya. Kepada seluruh keluarga serta semua pihak terimakasih atas do'a, dukungan, baik moril dan materil.

Akhirnya, semoga tesis ini dapat bermanfaat dengan segala keterbatasannya. Terimakasih. Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, April 2019

Peneliti



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Kinerja	6
2.1.1. Pengukuran Kinerja	7
2.1.2. Faktor Kinerja	15
2.2 Inspektorat	21
2.3 Pengertian Pengawasan	21
2.4 Kerangka Pemikiran	24
2.5 Penelitian Terdahulu	26
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	30
3.2.1. Lokasi Penelitian.....	30
3.2.2. Waktu Penelitian.....	31
3.3 Informan Penelitian.....	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.5 Teknik Analisis Data.....	34
3.5.1. Reduksi Data.....	35
3.5.2. Penyajian Data	35

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/8/23

3.5.3. Verifikasi..... 35

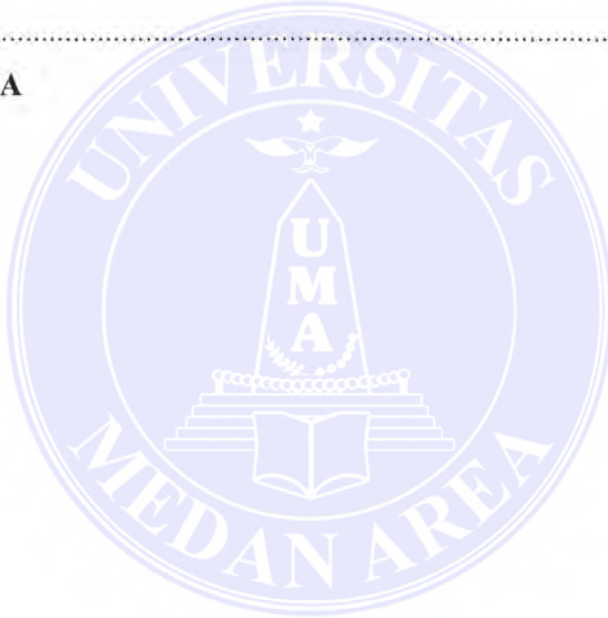
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi..... 36
4.1.1. Struktur Organisasi 37
4.1.2.Sumber Daya Manusia..... 38
4.2Kinerja Inspektorat..... 44
4.3Teori Analisis..... 59
4.4Faktor-faktor 66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1Kesimpulan 73
5.2Saran 74

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Pegawai Inspektorat Kota Langsa
- Lampiran 2 Dokumentasi Wawancara Peneliti
- Lampiran 3 Surat Riset Penelitian
- Lampiran 4 Hasil Surat Riset Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja Pemerintah Daerah semakin mendapat sorotan masyarakat, sejalan dengan hal tersebut Pemerintah dituntut mampu untuk menunjukkan akuntabilitas kinerjanya kepada masyarakat sebagai stakeholders. Dalam pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja Pemerintah Daerah, perencanaan strategis merupakan langkah awal untuk pengukuran kinerja instansi Pemerintah Daerah. Perencanaan Strategis merupakan Integrasi secara holistik antara sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam menjawab perkembangan dan perubahan lingkungan strategis. Salah satu perubahan lingkungan strategis dimaksud adalah penerapan paradigma pemerintahan yang baik atau yang lebih dikenal dengan *Good Governance* yang memberikan nuansa peran dan fungsi yang seimbang antara pemerintah, swasta dan masyarakat, dengan prinsip-prinsip yang mendasarinya antara lain: Transparansi, Partisipasi, dan Akuntabilitas. Apabila keseimbangan peran dari ketiga pilar tersebut dapat diterapkan, maka prinsip dasar dari *Good Governance* dapat dirasakan oleh pihak-pihak yang terkait, hal ini juga memudahkan institusi Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pemerintahan dan mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada masyarakat. Terselenggaranya pemerintahan yang baik (*Good Governance*) merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang merupakan tujuan serta cita-cita bangsa. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat,

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

jelas, terukur dan legitimasi sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasilguna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Pengawasan pada hakikatnya merupakan fungsi yang melekat pada seorang *leader* atau *top manajemen* dalam setiap organisasi, sejalan dengan fungsi-fungsi dasar manajemen lainnya yaitu perencanaan dan pelaksanaan. Demikian halnya dalam organisasi pemerintah, fungsi pengawasan merupakan tugas dan tanggung jawab seorang kepala pemerintahan, seperti di lingkup Pemerintah Provinsi merupakan tugas dan tanggung jawab Gubernur sedangkan di Pemerintah Kabupaten dan Kota merupakan tugas dan tanggung jawab Bupati dan Walikota. Namun karena keterbatasan kemampuan seseorang, mengikuti prinsip-prinsip organisasi, maka tugas dan tanggung jawab pimpinan tersebut diserahkan kepada pembantunya yang mengikuti alur *distribution of power* sebagaimana yang diajarkan dalam teori-teori organisasi modern. Sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), Inspektorat Daerah memiliki peran dan posisi yang sangat strategis baik ditinjau dari aspek fungsi-fungsi manajemen maupun dari segi pencapaian visi dan misi serta program-program pemerintah. Dari segi fungsi-fungsi dasar manajemen, mempunyai kedudukan yang setara dengan fungsi perencanaan atau fungsi pelaksanaan. Sedangkan dari segi pencapaian visi, misi dan program-program pemerintah, Inspektorat Daerah menjadi pilar yang bertugas sebagai pengawas sekaligus pengawal dalam pelaksanaan program yang tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 47 Tahun 2011 tentang Kebijakan Pengawasan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun

2012 pada point penajaman pengawasan angka 4 menetapkan perumusan peran dari Inspektorat Daerah Kabupaten/Kota yaitu melakukan:

- a. Pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Kabupaten/Kota (urusan wajib dan urusan pilihan) dengan menyusun dan menetapkan kebijakan pengawasan di lingkungan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.
- b. Pengawasan pelaksanaan urusan pemerintahan desa.

Inspektorat Kota Langsa dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah memiliki peran sebagai Aparat Pengawas Intern Pemerintah Daerah juga memiliki posisi dan peran yang sangat strategis baik ditinjau dari aspek fungsi manajemen maupun dari segi pencapaian visi dan misi serta program Pemerintah Daerah. Dari segi fungsi dasar manajemen mempunyai kedudukan yang setara dengan fungsi perencanaan atau fungsi pelaksanaan, sedangkan dari segi pencapaian visi dan misi serta program-program pemerintah, Inspektorat Daerah menjadi pilar yang mempunyai tugas sebagai pengawas sekaligus pengawal dalam pelaksanaan program Pemerintah Daerah yang tertata dan tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Berdasarkan Qanun Kota Langsa No. 10 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Langsa, dan Peraturan Walikota Langsa No. 43 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Kota Langsa, disebutkan bahwa Inspektorat Kota Langsa merupakan unsur pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Walikota dan secara teknis administrasi mendapat pembinaan dari

Sekretaris Daerah. Tugas Pokok Inspektorat Kota Langsa adalah melaksanakan

pengawasan terhadap pelaksanaan urusan Pemerintahan di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Secara singkat dapat dijelaskan bahwa permasalahan yang terjadi selama ini di Kantor Inspektorat Kota Langsa adalah sebagai berikut:

1. Independensi dari Inspektorat Daerah sebagai lembaga yang melakukan fungsi pengawasan belum maksimal.
2. Fungsi pengawasan dari Inspektorat Daerah dalam pelaksanaan pembangunan infrastruktur di Kota Langsa belum kelihatan.
3. Proses pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas pengawas internal Pemerintah Daerah juga memiliki posisi dan peran yang sangat strategis baik ditinjau dari aspek fungsi manajemen maupun dari segi pencapaian visi dan misi serta program pemerintah daerah.

Dari segi fungsi dasar manajemen mempunyai kedudukan yang setara dengan fungsi perencanaan atau fungsi pelaksanaan, sedangkan dari segi pencapaian visi dan misi serta program-program pemerintah, Inspektorat Daerah menjadi pilar yang mempunyai tugas sebagai pengawas sekaligus pengawal dalam pelaksanaan program pemerintah daerah yang tertata dan tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Atas dasar latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang analisis kinerja Inspektorat Daerah dalam melakukan fungsi pengawasan, studi pada Inspektorat Kota Langsa.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja Inspektorat Daerah dalam melakukan fungsi pengawasan di Kota Langsa?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja Inspektorat Daerah dalam melakukan fungsi pengawasan di Kota Langsa?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis kinerja Inspektorat Daerah dalam melakukan fungsi pengawasan di Kota Langsa.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Inspektorat Daerah dalam melakukan fungsi pengawasan di Kota Langsa.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi Pemerintah Kota Langsa dalam upaya peningkatan kinerja Inspektorat Kota Langsa.
2. Secara teoritis, adalah diharapkan agar dapat menambah wawasan pengetahuan dan keilmuan bidang manajemen publik.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Menurut Siswanto (Muhammad Sandy 2015:11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Moeharino kinerja atau *performance* mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi: 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. Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan sebagai penampilan, unjuk kerja atau prestasi. Dalam kamus Illustrated Oxford Dictionary, istilah ini menunjukkan “*the execution or fulfilment of a duty*” (pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas). Sementara itu pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja

adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:64) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja individu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh kelompok atau institusinya. Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1 Pengukuran Kinerja

Upaya sistemik untuk membandingkan apa yang di capai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bias berada diatas rata-rata (Pasolong 2013:182).Di kalangan organisasi *private* tujuan pembentukannya adalah untuk produksi barang dan jasa dengan orientasinya mencapai keuntungan yang besar, maka ukuran kinerjanya antara lain seberapa besar kemampuan berproduksi, seberapa besar

kemampuan berproduksi, seberapa besar profit yang dapat diraih, bagaimana efisiensi melalui perbandingan *output* dan *input* atau *cost* dan *benefit* serta efektivitas yang dikembangkan melalui target dan realisasi dan kemampuan organisasi untuk berkompetisi dalam merebut pangsa pasar. Namun dengan perkembangan paradigma organisasi sektor publik maka kinerja organisasinya pun telah memasuki dominan kinerja organisasi sektor private tersebut. Beberapa indikator yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja organisasi private maupun publik yakni: *work load* atau *demand*, *economy*, *efficiency*, *effectiveness*, dan *equity* (Dwiyanto, 2005). Menyusuri tujuan pembentukan organisasi publik yaitu untuk memenuhi kebutuhan dan melindungi kepentingan publik (Dwiyanto, 2005) maka kinerja organisasi tersebut dinyatakan berhasil apabila mampu mewujudkan tujuannya dimaksud. Kesulitan dalam mengukur kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi publik acapkali tidak hanya sangat kabur akan tetapi juga bersifat multi dimensional. Organisasi publik memiliki stakeholder private. Karena stakeholder dari organisasi publik seringkali memiliki kepentingan yang bersinggung satu sama lainnya. Yang mengakibatkan ukuran kinerja organisasi publik di mata para stakeholders juga menjadi berbeda-beda. Dwiyanto dalam Pasolong (2013:178) menjelaskan beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik: produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responibilitas, akuntabilitas. Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektifitas pelayanan. Kualitas layanan banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik yang muncul karena ketidakuasan publik terhadap kualitas. Responsivitas mengacu kepada keselarasan

antara program dan kegiatan pelayanan yang diberikan oleh organisasi publik dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat. Semakin kebutuhan dan keinginan masyarakat yang diprogramkan dan dijadikan oleh organisasi publik maka kinerja organisasi tersebut dinilai semakin baik. Responsivitas kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Sementara tanggung jawab menjelaskan sejauhmana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip baik yang implisit atau eksplisit. Semakin kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi dan peraturan dan kebijaksanaan organisasi, maka kinerjanya dinilai semakin baik. Sedangkan akuntabilitas mengacu kepada seberapa besar pejabat publik dan kegiatan organisasi publik tunduk kepada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini kinerja organisasi publik dinilai baik apabila seluruhnya didasarkan pada upaya-upaya untuk memenuhi harapan dan keinginan para wakil-wakil rakyat. Semakin banyak tindak lanjut organisasi atas harapan dan aspirasi pejabat politik, maka kinerja organisasi tersebut dinilai makin baik. Selain beberapa indikator kinerja tersebut, lazim juga dipergunakan indikator yang lain menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2011:102) terdapat 7 indikator yakni seperti:

- a. Tujuan
- b. Standar
- c. Umpan balik
- d. Alat atau sarana

- e. Kompetensi
- f. Motif
- g. Peluang

Merespon kesulitan pengukuran kinerja organisasi tersebut, lembaga administrasi Negara dan Dinas Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Indonesia (2000) menetapkan beberapa patokan dalam aspek kinerja instansi pemerintah sebagai acuan yang harus diruntut. James B. Whittaker dalam bukunya "*The Government Performance Result Act of 1993*", menyebutkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goals and objectives*). Adapun pengukuran dan manfaat penilaian kinerja organisasi dikatakan oleh Bastian (2004:396) akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dan akan memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan secara terus-menerus (berkelanjutan). Secara terperinci Bastian mengemukakan peran penelitian pengukuran kinerja organisasi sebagai berikut:

1. Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi.
2. Memastikan tercapainya sekema prestasi yang disepakati.
3. Memonitor dan mengevaluasikan kinerja dengan perbandingan antara sekema kerja dan pelaksanaannya.
4. Memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai dengan system pengukuran yang telah disepakati.

5. Menjadikannya sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7. Membantu proses kegiatan organisasi.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan telah dilakukan secara obyektif.
9. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
10. Mengumpulkan permasalahan yang terjadi.

Jika disimak lebih lanjut mengenai konsep kinerja organisasi, maka Larry D.Stout (Bastian, 2004) mengemukakan pengukuran atau penilaian kinerja organisasi merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Sedangkan James B. Whittaker (Bastian, 2004) berpendapat bahwa pengukuran atau penilaian kinerja organisasi adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

2.1.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja organisasi adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan (Bastian, 2004: 33) yang telah diterapkan dengan memperhitungkan elemen-elemen indikator berikut ini:

1. Indikator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar organisasi mampu menghasilkan produknya, baik barang atau jasa yang meliputi sumber daya manusia, informasi, kebijakan dan sebagainya.

2. Indikator keluaran (*outputs*) yaitu sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik ataupun non fisik.
3. Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
4. Indikator manfaat (*benefit*) adalah suatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
5. Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan, baik positif maupun negative pada setiap tingkat indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Ada 3 (tiga) indikator yang umumnya digunakan sebagai ukuran sejauhmana kinerja organisasi yang berorientasi keuntungan (*profit oriented*) (Bastian, 2004) sebagai berikut:

1. Efisiensi, yaitu hubungan antara *input* dan *output* dimana penggunaan barang dan jasa yang dibeli organisasi untuk mencapai output tertentu.
2. Efektivitas, yaitu hubungan antara output dan tujuan, dimana efektivitas diukur berdasarkan seberapa jauh tingkat output, kebijakan, dan prosedur dari organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Ekonomis, yaitu hubungan antara pasar dan input dimana pembelian barang dan jasa pada kualitas yang diinginkan pada harga yang terbaik yang dimungkinkan.

Dwiyanto dkk (2002) mengemukakan ukuran dari tingkat kinerja suatu organisasi publik secara lengkap sebagai berikut:

1. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian *General Accounting office* (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator yang penting.

2. Orientasi Kualitas Layanan Kepada Pelanggan

Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi publik. Banyak pandangan negative yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat seringkali tersedia secara mudah dan murah. Informasi mengenai keputusan terhadap kualitas pelayanan seringkali dapat diperoleh dari media massa atau diskusi publik. Akibat akses terhadap informasi mengenai kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan relative sangat tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran kinerja organisasi publik yang mudah dan murah dipergunakan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.

3. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan

program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas di sini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dan mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.

4. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaliknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Oleh Dwiyanto (2002) dalam mengembangkan indikator kinerja organisasi cenderung untuk mengembangkan ukuran responsivitas menjadi satu indikator saja yaitu akuntabilitas, dan mempertahankan indikator, responsivitas, serta menambah dua indikator lainnya yaitu produktivitas dan orientasi terhadap kualitas layanan. Pakar lainnya Mulyadi dan Setiawan (2009) selain menampilkan ukuran produktivitas dan kepuasan pelanggan, ukuran keuntungan (*profitabilitas*) diikutsertakan karena nuansa organisasi privat menjadi orientasinya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ukuran produktivitas secara konsisten digunakan oleh para pakar dalam mengukur tingkat kinerja suatu organisasi. Ukuran kepuasan pelanggan sebagai akibat dari kualitas layanan yang diberikan juga menjadi perhatian para pakar tersebut. Sedangkan responsivitas sebagai suatu reaksi organisasi terhadap kebutuhan pelanggan menjadi salah satu pertaruhan juga. Indikator akuntabilitas bagaimana pun perlu ditampilkan karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan pembentukan suatu organisasi. Menurut Umar (2008:261) bahwa *variable* kinerja terdiri dari beberapa komponen: mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kendala, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu. Keseluruhan indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur kinerja Organisasi pada Inspektorat Kota Langsa.

2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Yuwono (2002:23) mengemukakan pendapat yang berkaitan dengan konsep kinerja organisasi bahwa kinerja organisasi berhubungan dengan berbagai aktivitas dalam rantai nilai (*value chain*) yang ada pada organisasi. Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi sesungguhnya memberikan

informasi mengenai prestasi pelaksanaan dari unit-unit organisasi, dimana organisasi memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas seluruh aktivitas sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan munculnya berbagai paradigma organisasi harus digerakkan oleh customer focus, suatu system kinerja organisasi yang efektif memiliki beberapa syarat (Lynch dan Cross, 1993:328) sebagai berikut ini:

- a. Didasarkan pada masing-masing aktivitas dan karakteristik organisasi itu sendiri sesuai dengan perspektif pelanggannya.
- b. Evaluasi atas berbagai aktivitas dengan menggunakan pandangan dan orientasi dan pada kebutuhan pelanggan.
- c. Membutuhkan penilaian yang menyuruh dari berbagai aspek kinerja aktivitas yang mempengaruhi kepuasan pelanggan.
- d. Kinerja organisasi harus diketahui oleh seluruh anggota organisasi sebagai umpan balik bagi mereka untuk mengenali masalah-masalah yang dihadapi organisasi.

Pengetahuan mengenai kinerja organisasi menjadi penting sebagaimana yang dikembangkan oleh MCMann dan Nanni (2004:56) sebagai berikut:

- a. Menelusuri kinerja organisasi terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa organisasi dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh anggota organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan.
- b. Motivasi Organisasi untuk melakukan pelayanan kepada para pelanggan secara maksimal.
- c. Mengidentifikasi berbagai faktor yang ada yang secara langsung mempengaruhi hasil kinerja organisasi yang dapat dicapai.

- d. Membuat suatu tujuan strategi yang dapat dicapai untuk mempertinggi kepuasan pelanggan yang dapat dicapai.
- e. Membangun consensus bagi intervensi terencana bagi pengembangan organisasi.

Yuwono (2002:53) mengemukakan faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan kepemimpinan yang efektif. Susanto (2000:19) menyebutkan bahwa kinerja suatu organisasi akan maksimal jika memperhatikan faktor budaya organisasi kepemimpinan dan koordinasi, karena ketiga faktor budaya organisasi kepemimpinan dan koordinasi, karena ketiga faktor ini akan menentukan lancar tidaknya suatu organisasi berjalan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Ruky (2004:7) mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi, semakin berkualitas teknologi yang digunakan maka akan semakin tinggi kinerja organisasi tersebut.
- b. Kualitas input atau material yang digunakan organisasi.
- c. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruang dan keberhasilan.
- d. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.

- e. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standard dan tujuan organisasi.
- f. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi dan lainnya.

Soesilo (2000:12) mengemukakan kinerja suatu organisasi birokrasi di masa depolan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini:

- a. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.
- b. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi.
- c. Sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal.
- d. Sistem informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan data base untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
- e. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Sedangkan Atmosoeperto (2004) mengemukakan kinerja suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal seperti berikut ini:

- a. Faktor eksternal yang terdiri dari:
 - 1. Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan Negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.

2. Faktor Ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai suatu system ekonomi yang lebih besar.
 3. Faktor Sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang di tengah masyarakat yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.
- b. Faktor internal yang terdiri dari:

1. Tujuan Organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi.
2. Struktur Organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.
3. Sumber daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan.
4. Budaya organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.

Dari keseluruhan pendapat tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada begitu banyak faktor yang dianggap oleh para penulis sebagai faktor yang dominant dalam mempengaruhi tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh suatu organisasi. Faktor tersebut bisa disebabkan oleh faktor internal organisasi maupun oleh faktor eksternal organisasi. Ada yang mempersoalkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi, dan ada yang mempersoalkan mekanisme kerja, budaya organisasi serta aktivitas kepemimpinan yang ada dalam suatu organisasi. Dengan demikian dapat disebutkan kinerja suatu organisasi sangat

dipengaruhi oleh berbagai faktor yang datangnya dari dalam organisasi (faktor internal) maupun faktor yang berasal dari luar organisasi (faktor eksternal). Sementara setiap organisasi memiliki ciri atau karakteristik tersendiri baik untuk organisasi swasta yang lebih berorientasi pada pencapaian keuntungan maupun organisasi publik memiliki pemerintah yang memiliki orientasi pada pencapaian pelayanan publik yang optimal. Selanjutnya pada setiap organisasi Pemerintah (publik), setiap institusi yang ada juga memiliki karakteristik yang berbeda sesuai dengan visi dan misi yang dimilikinya. Sebuah organisasi yang berkarakter pelayanan, terutama yang berkaitan dengan layanan kepada masyarakat luas dalam suatu kota tentunya merupakan tugas yang berat, karena masyarakat menuntut suatu layanan yang berkualitas tepat waktu dan mencapai tujuan. Tugas dan fungsi dari kelurahan yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat kota belum sepenuhnya memenuhi harapan masyarakat. Kinerja yang selama ini belum optimal sebagaimana yang telah diperhatikan oleh Inspektorat Kota Langsa, pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam maupun dari luar organisasi. Dari begitu banyak faktor yang diidentifikasi oleh para pakar, maka penulis hanya mengambil dua faktor penting yaitu faktor kepemimpinan dan faktor budaya organisasi. Kepemimpinan suatu organisasi publik di Indonesia secara umum berkaitan dengan eselonisasi dan telah memenuhi kriteria tertentu dan kompetensi yang dimiliki rata-rata tidak ada varians atau perbedaan yang signifikan antara yang satu dengan yang lainnya, sehingga faktor kepemimpinan diikutsertakan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Budaya organisasi yang ditampilkan birokrasi publik di Indonesia, hampir tidaklah jauh berbeda, dimana paternalisme menjadi orientasi

dalam kegiatan organisasi, sementara sumber daya manusia setiap organisasi, yang ada tentu berbeda sehingga faktor yang diikutsertakan sebagai faktor atau variable yang mempengaruhi tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh suatu organisasi.

2.2 Pengertian Inspektorat

Berdasarkan amanat dalam pasal 112 ayat (2) Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan pasal 11 PP No. 20 Tahun 2001 tentang pembinaan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah, maka unsur pengawasan pada Pemerintahan Daerah yang sebelumnya dilaksanakan oleh Inspektur wilayah Propinsi Kabupaten/Kota, Inspektorat merupakan unsur penunjang Pemerintahan Daerah di bidang pengawasan yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Bupati/walikota melalui Sekretaris Daerah. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 57 Tahun 2007 tentang petunjuk teknis penataan organisasi perangkat daerah Inspektorat sebagai unsur pengawas penyelenggaraan Pemerintahan, baik di Provinsi maupun di Kabupaten dan Kota. Dalam rangka akuntabilitas dan objektivitas hasil pengawasan, maka Inspektur dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Gubernur, sedangkan kepada Sekretaris Daerah merupakan pertanggung jawaban administratif dalam hal keuangan dan kepegawaian.

2.3 Pengertian Pengawasan

Henry Fayol mendefinisikan Pengawasan hakekatnya adalah suatu tindakan menilai (menguji) apakah sesuatu telah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Selanjutnya Henry Fayol (Harahap, 2002:10) mengemukakan bahwa pengawasan adalah upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut. Juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dihindari kejadiannya dikemudian hari. Pengawasan adalah salah satu fungsi organik manajemen, yang merupakan proses kegiatan pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijakan, instruksi, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku. Konsep Independensi Mulyadi (2006) mendefinisikan Independensi berarti bersikap bebas dari pengaruh pihak lain, tidak tergantung pada pihak lain dan jujur dalam mempertimbangkan fakta serta adanya pertimbangan yang objektif dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Ares dan Loebbeck (2009) menyebutkan independensi merupakan tujuan yang harus selalu diupayakan dan itu dapat dicapai sampai tingkat tertentu, misalnya sekalipun auditor dibayar oleh klien, ia harus tetap memiliki kebebasan yang cukup untuk melakukan audit yang andal. Indikator Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) yang baik menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) No. Per/05/M.Pan/03/2008 Tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah:

- a. Auditor APIP harus mempunyai tingkat pendidikan formal minimal Strata Satu (S1) atau yang setara.
- b. Kompetensi teknis yang harus dimiliki oleh auditor adalah auditing, akuntansi, administrasi pemerintahan dan komunikasi.
- c. Auditor harus mempunyai sertifikasi jabatan fungsional auditor (JFA) dan mengikuti pendidikan dan pelatihan profesional berkelanjutan (*continuing professional education*).
- d. Auditor harus menggunakan keahlian profesionalnya dengan cermat dan seksama (*due professional care*) dan secara hati-hati (*prudent*) dalam setiap penugasan.
- e. Auditor harus mematuhi Kode Etik yang ditetapkan.

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, hasil-hasil penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran teoritis tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas audit yang dilaksanakan oleh auditor internal, maka dikembangkan proposisi dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Kompetensi terhadap kualitas APIP

Kompetensi auditor adalah kemampuan auditor untuk mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya dalam melakukan audit sehingga auditor dapat melakukan audit dengan teliti, cermat, intuitif, dan obyektif. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa audit harus dilaksanakan oleh orang yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor. Dengan demikian, auditor belum memenuhi persyaratan jika tidak memiliki pendidikan dan pengalaman yang memadai dalam bidang audit. Dalam audit pemerintahan, auditor dituntut untuk memiliki dan meningkatkan kemampuan atau keahlian

bukan hanya dalam metode dan teknik audit, akan tetapi segala hal yang menyangkut pemerintahan seperti organisasi, fungsi, program, dan kegiatan pemerintah.

b. Motivasi terhadap kualitas APIP

Sebagaimana dikatakan oleh Goleman (2001), hanya motivasi yang akan membuat seseorang mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar yang ada. Dengan kata lain, motivasi akan mendorong seseorang, termasuk auditor, untuk berprestasi, komitmen terhadap kelompok serta memiliki inisiatif dan optimisme yang tinggi. Respon atau tindak lanjut yang tidak tepat terhadap laporan audit dan rekomendasi yang dihasilkan akan dapat menurunkan motivasi aparat untuk menjaga kualitas audit. Independensi terhadap kualitas APIP Independensi auditor merupakan salah satu faktor yang penting untuk menghasilkan audit yang berkualitas. Karena jika auditor kehilangan independensinya, maka laporan audit yang dihasilkan tidak sesuai dengan kenyataan yang ada sehingga tidak dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan (Supriyono, 2008). Ardana (2009:146) Independensi adalah mencerminkan sikap tidak memihak serta tidak dibawah pengaruh atau tekanan pihak tertentu dalam mengambil keputusan dan tindakan. Konsep sumber daya manusia menurut Sonny Sumarsono (2003:4) sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu

bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Mary Parker Follett manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri, arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlakukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Qanun Kota Langsa No. 10 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Langsa, dan Peraturan Walikota Langsa No. 43 Tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Kota Langsa, disebutkan bahwa Inspektorat Kota Langsa merupakan unsur pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Walikota dan secara teknis administrasi mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah. Tugas Pokok Inspektorat Kota Langsa adalah melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Baik buruknya kinerja Pengawasan Inspektorat Kota Langsa tercermin dari kegiatan pengawasan yang dilakukan terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), semakin efektif pengawasan yang dilakukan maka akan sedikit tindak penyelewengan di lingkungan Pemerintah Kota Langsa. Hal ini bukanlah sesuatu yang mudah karena terdapat

berbagai permasalahan yang ada dan sering mengemuka, baik dari dalam aparatur pengawasan itu sendiri maupun institusi di lingkungan Pemerintah Kota Langsa secara umum. Inspektorat Kota Langsa sebagai Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) seharusnya menjadi alat deteksi dini karena posisinya yang berada dalam instansi pemerintahan sehingga memungkinkan mereka mengawasi secara detail penggunaan keuangan daerah untuk mencegah penyelewengan. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa kedudukan Inspektorat Kota Langsa sebagai Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) yang selama ini berada dalam instansi pemerintah baik pusat maupun daerah menjelma sebagai pelindung dari segala bentuk penyimpangan atau korupsi di instansi tertentu. Hal ini dikarenakan Inspektorat yang ditunjuk sebagai Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) memiliki kedudukan yang sama dengan perangkat daerah lainnya yang bertanggungjawab kepada kepala daerah. Kedudukannya yang tidak independen ini menyebabkan pengawasan yang dilakukan oleh Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dapat diintervensi oleh pihak lain dan secara tidak langsung Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) akan menjaga nama baik kepala daerah sehingga memberi celah penyelewengan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Menurut Sinungan (2001:11), bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

Qanun Kota Langsa Nomor 10 Tahun
2016
Perwal Kota Langsa Nomor 43 Tahun
2016



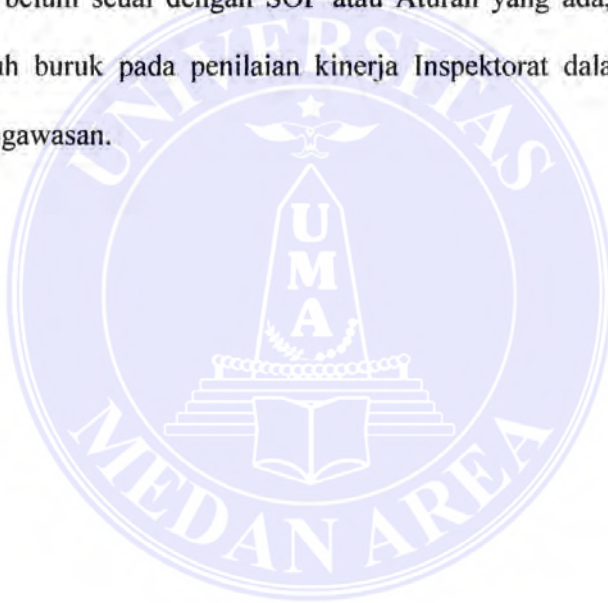
2.5 Penelitian Terdahulu

1. Noor Gemilang Siradja, 2015, dengan penelitian yang berjudul: Analisis Pelaksanaan Pengawasan Inspektorat Daerah Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Langsa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan tahunan yang dilaksanakan oleh Inspektorat Kota Langsa terhadap kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Langsa telah terlaksana sesuai SOP tetapi dalam pelaksanaannya belum efektif mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Sarwoto bahwa suatu pelaksanaan pengawasan yang efektif jika ditunjang oleh ketepatan waktu, obyektif, dan akurat. Pelaksanaan pengawasan Inspektorat terhadap BKD Kota Langsa telah dilaksanakan pada tanggal 1 September dan dirampungkan pada tanggal 15 September 2015. Berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan yang diterbitkan oleh Inspektorat pencapaian kinerja BKD Kota Langsa tahun 2015 mendapat opini baik, tetapi belum optimal, khususnya dalam pengembangan SDM aparatur pemerintahan. Penilaian ini didasarkan pada realisasi sasaran berdasarkan indicator kinerja dan target

2. Wandu Harmawan, 2016, dengan penelitian yang berjudul: Analisis Pelaksanaan Fungsi Inspektorat Kota Langsa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi Inspektorat Kota Langsa, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sistem pengawasan yang dilihat dari segi pemeriksaan, pengujian, dan pengusutan sudah berjalan dengan efektif, hal ini dapat dilihat dari segi ketepatan waktu dalam melakukan pengawasan, serta keakuratan data yang dilaporkan Inspektorat Kota Langsa dengan data yang ada dilapangan. Faktor yang mempengaruhi daripada pelaksanaan penyelenggaraan fungsi pengawasan yang dilakukan Inspektorat Kota Langsa adalah yang pertama yaitu dari segi aparatur pengawas, dari hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa kurangnya sumber daya manusia yang ada dikantor Inspektorat Kota Langsa menjadi salah satu faktor penghambat didalam melakukan pengawasan karena berdampak pada waktu penyelenggaraan pengawasan dan selain itu sarana dan prasaran menjadi salah satu faktor yang turut mempengaruhi dari pada kinerja Inspektorat Kota Langsa, masih kurangnya sarana dan prasarana memiliki dampak yang sangat besar terhadap kelancaran dari suatu proses pengawasan.

3. Salman, Nasir Azis, dan Mukhlis Yunus, dengan judul penelitian: Analisis Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Dengan Menggunakan Bsc Pada Inspektorat Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perspektif finansial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah pada Inspektorat Aceh. Perspektif pelanggan merupakan variabel yang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah pada Inspektorat Aceh. Sedangkan variabel perspektif proses bisnis internal juga merupakan variabel yang mempunyai

pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah pada Inspektorat Aceh. Sementara variabel perspektif pertumbuhan dan pembelajaran juga merupakan variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah pada Inspektorat Aceh. Menurut yang saya lihat dari hasil penelitian terdahulu bahwasannya setiap melakukan pengawasan harus sesuai dengan SOP atau aturan-aturan yang ada agar bisa berjalan dengan efektif. Selain itu responibilitas, ketepatan waktu, dan bekerja secara obyektif juga mendukung kelancaran dalam melakukan pengawasan. Jika dalam melakukan pengawasan masih belum bekerja secara baik atau belum sesuai dengan SOP atau Aturan yang ada, maka hal ini dapat berpengaruh buruk pada penilaian kinerja Inspektorat dalam melakukan tugas sebagai pengawasan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dengan teknik analisis Kualitatif dikarenakan permasalahan yang belum jelas, kompleks dan penuh makna. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya seperti mengajukan pertanyaan dan mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data (Creswell 2010:5). Alasan lain penelitian ini menggunakan metode deskriptif karena ingin menganalisa secara mendalam bagaimana kinerja Inspektorat Daerah dalam melakukan fungsi pengawasan di Kota Langsa. Serta untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Inspektorat Daerah dalam melakukan fungsi pengawasan di Kota Langsa.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini akan dilakukan di Kota Langsa. Sedangkan focus penelitian yaitu pada Inspektorat Kota Langsa yang beralamat di Matang Seulimeng, Langsa Barat, Kota Langsa, Aceh 24355. Adapun yang menjadi alasan bagi peneliti dalam menentukan lokasi di atas, karena ingin menganalisa lebih jauh bagaimana kinerja Inspektorat Daerah dalam melakukan fungsi pengawasan di Kota Langsa.

3.2.2 Waktu Penelitian Tahun 2018-2019

Aktifitas	Bulan													
	Des 2018		Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penulisan Proposal	■													
Seminar							■							
Perbaikan Proposal								■	■					
Pengumpulan Data										■	■			
Analisis Data											■	■	■	
Penulisan Tesis													■	

3.3 Informan Penelitian

Subjek penelitian kualitatif merupakan pihak-pihak yang menjadi sasaran penelitian atau sumber yang dapat memberikan informasi terhadap penelitian yang akan dilaksanakan. Dalam penelitian kualitatif yang dijadikan subjek penelitian sebagai sumber informasi hanyalah subjek yang dapat memberikan informasi (Nasution, 2003:32). Sumber data (subjek penelitian) yang dipilih adalah orang-orang yang terlibat langsung dalam pelaksanaan tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah:

1. Informan kunci, yaitu Inspektur.
2. Informan utama, Sekretaris Inspektorat dan Inspektur Pembantu Wilayah I, II, III.
3. Informan tambahan, Kelompok Jabatan Fungsional dan OPD sebanyak 3 orang.

Metode yang di gunakan dalam mengambil sample menggunakan Teknik *sampling snowball* adalah suatu metode untuk mengidentifikasi, memilih dan mengambil sampel dalam suatu jaringan atau rantai hubungan yang menerus. Dalam penentuan sampel, pertama-tama dipilih satu atau dua orang sampel, tetapi karena dengan dua orang sampel ini belum merasa lengkap terhadap data yang diberikan, maka peneliti mencari orang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh dua orang sampel sebelumnya. Begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel semakin banyak (Sugiyono, 2010:145).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memudahkan dalam melakukan penelitian, maka diperlukan teknik pengumpulan data yang akan dilakukan kepada sumber data. Pengumpulan data dalam penelitian adalah menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari hasil observasi langsung di lapangan dengan mempelajari dan mengamati keadaan fisik wilayah tersebut serta melakukan wawancara kepada berbagai narasumber seperti Inspektur, Sekretaris Inspektorat dan Inspektur Pembantu Wilayah I, II, III, IV yang dapat memberikan informasi. Pengumpulan Data Primer dapat diperoleh melalui beberapa metode yaitu sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu proses pengamatan yang dilakukan secara intens terhadap objek yang akan diteliti. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data

sehubungan dengan pelaksanaan yang dilakukan Inspektorat Daerah dalam melakukan fungsi pengawasan di Kota Langsa.

2. Wawancara mendalam (*depth interview*). Wawancara mendalam adalah suatu cara mengumpulkan data atau informasi dengan cara langsung bertatap muka dengan informan agar mendapatkan data lengkap dan mendalam. Wawancara ini dilakukan dengan berulang-ulang secara intensif. Adapun alat dalam pengambilan data seperti, tape recorder, *handphone*, foto dan data yang termasuk kedalam dokumentasi.

3. Dokumentasi. Studi dokumentasi dalam pengumpulan data penelitian dimaksudkan sebagai cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dan berbagai dokumen resmi yang dianggap baik dan ada pengaruhnya dengan lokasi penelitian(Suyanto, 2005:171).

Sedangkandata sekunder yaitu metode pengumpulan data-data yang sudah diketahui jelas sumbernya dan memiliki keterkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Data-data sekunder dapat diperoleh dari berbagai literatur, internet, serta dari instansi-instansi resmi terkait seperti Inspektorat Kota Langsayang tercakup dalam wilayah studi. Pengumpulan Data Sekunder dapat diperoleh melalui menganalisis data dan informasi untuk memperoleh suatu identifikasi di wilayah studi dan mengidentifikasi potensi dan permasalahan yang terdapat di Inspektorat Kota Langsa. Data akan diklasifikasikan ke dalam masing-masing aspek untuk selanjutnya akan dianalisis.Selanjutnya dibedakan antara responden (orang yang akan diwawancarai atau kunci tambahan) dengan key informan (orang yang ingin peneliti ketahui ataupun kunci utama). Karena itu disebut juga wawancara intensif (Kriyantono, 2006:98). Dengan teknik ini

diharapkan informan lebih terbuka dan berani dalam memberikan jawaban dan merespon terhadap pertanyaan yang diajukan peneliti. Kelebihan lain adalah peneliti secara personal dapat bertanya langsung dan mengamati respon mereka lebih detail.

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh tersebut kemudian akan disajikan secara analisis kualitatif yaitu analisis yang tidak dapat diukur baik besar atau jumlahnya dan mengutamakan kualitas data yang digunakan. Analisis ini digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk non-numerik atau data-data yang tidak dapat diterjemahkan dalam bentuk angka tapi interpretasi dalam bentuk pernyataan. Sedangkan metode analisis kualitatif yang digunakan dalam kegiatan ini adalah analisis deskriptif kualitatif, digunakan untuk mendeskripsikan dan memberikan penjelasan dan gambaran wilayah studi secara lengkap dan mendetail. Misalnya untuk menjelaskan keadaan demografi, keadaan sosial maupun ekonomi yang ada di Inspektorat Kota Langsa, sehingga akan didapatkan gambaran, jawaban, serta kesimpulan dari pokok permasalahan yang diangkat. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan sedalam-dalamnya melalui pengumpulan data (Kriyantono, 2006:58). Untuk lebih mempermudah menganalisis data maka digunakan cara (Milles dan Huberman 1988:156):

3.5.1 Reduksi Data

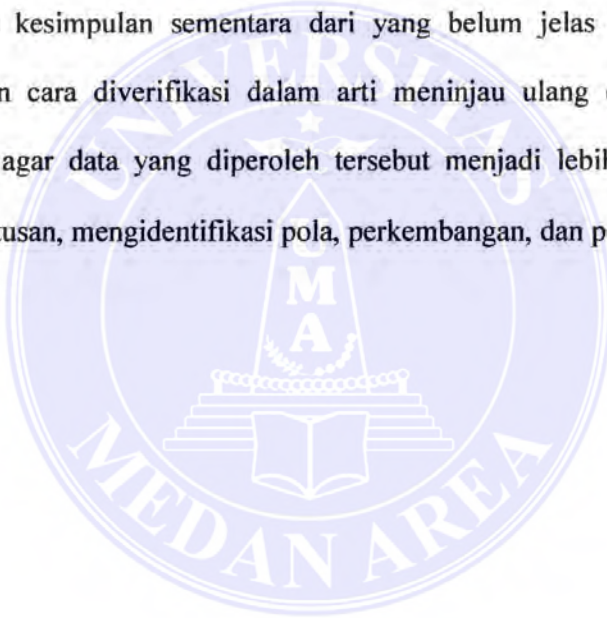
Merupakan pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi. Hal ini merupakan bentuk analisis yang menajam, menggolongkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisir data seperti meliputi, meringkas.

3.5.2 Penyajian Data

Proses penyusunan informasi yang kompleks kedalam bentuk sistematis dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan serta pengambilan keputusan seperti mengumpulkan informasi yang terkait dengan tema mengkategorikan informasi dalam kelompok yang spesifik.

3.5.3 Verifikasi

Membuat kesimpulan sementara dari yang belum jelas menjadi lebih terperinci dengan cara diverifikasi dalam arti meninjau ulang catatan-catatan dengan maksud agar data yang diperoleh tersebut menjadi lebih valid seperti mengambil keputusan, mengidentifikasi pola, perkembangan, dan penjelasan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dalam penelitian maka kinerja Inspektorat Daerah dalam melakukan fungsi pengawasan di Kota Langsa sebagai berikut:

1. Kinerja dari Inspektorat daerah dalam melakukan fungsi pengawasan di Kota Langsa dilihat dari aspek produktivitas, orientasi layanan, responsivitas dan akuntabilitas secara umum belum berjalan efektif.
2. Faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan fungsi pengawasan Inspektorat Kota langsa adalah:
 - a. Independensi Inspektorat masih bersifat subjektif, hal ini disebabkan kedudukan dari Inspektorat Daerah itu masih dibawah tanggungjawab dari Kepala Daerah yaitu Walikota.
 - b. Kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia aparatur belum berkompetensi hal ini dapat ditinjau dari spesifikasi dan latar belakang pendidikan masih ada yang tidak sesuai dengan fungsi pengawasan.

5.2 Saran

1. Diperlukan adanya regulasi atau Undang-Undang yang mengatur mengenai pengawasan internal, sehingga mampu menjamin independensi dari Inspektorat Daerah dalam melakukan fungsi pengawasan terhadap penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

2. Diperlukan adanya komitmen dan kerja keras serta keseriusan dari aparatur pengawas yang ada di Inspektorat Daerah dalam melakukan fungsi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/8/23

73

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

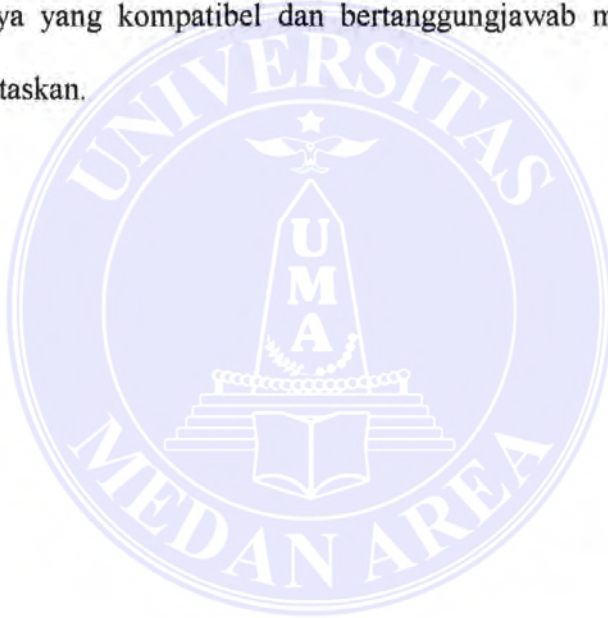
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/8/23

pengawasan terhadap proses pelaksanaan Pemerintahan di Kota Langsa agar berjalan maksimal.

3. Sebagai lembaga yang memiliki peran strategis sebagai pengawas Pemerintahan di daerah, maka sangat penting untuk meningkatkan efektivitas sehingga fungsi sebagai intitusi pengawasan di daerah dapat lebih berdayaguna dan berhasil guna dalam pemerintahan daerah.

4. Peningkatan etos kerja pemeriksa menjadi factor penentu keberhasilan mekanisme organisasi, sehingga upaya untuk menjadi pemeriksa atau auditor sebagai sumberdaya yang kompatibel dan bertanggungjawab menjadi agenda yang perlu diprioritaskan.



DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. *Menjadi Manajer yang Lebih Baik lagi*. Terjemahan Bina Rupa Aksara, Jakarta. 2005.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung. 2000.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta. 2006.
- Bogdan dan Taylor. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung. 2010.
- Dwiyanto, Agus,dkk. *Reformasi Birokrasi di Indonesia*. Yogyakarta, Pusat Studi Kependudukan dan dan Kebijakan, UGM. 2002.
- Etzioni, Amitai. *Organisasi Modern*. Terjemahan Suryatini, Universitas Indonesia, Jakarta. 2002.
- Gibson. *Perilaku Manajemen Organisasi*. Erlangga: Surabaya. 2003.
- Handoko, T Handani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, BPEE, Yogyakarta. 2002.
- Makmur. *Efektifitas Kelembagaan Pengawasan*. Rafika Aditama. 2011.
- Manulang.M. *Dasar-Dasar Managemen*. Yogyakarta : Gajah Mada. 2011.
- Nanawi, Hadari. *Pengawasan Melekat Di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta : Erlangga. 2004.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga BPFE Yogyakarta. 2014.
- Moleong J. Lxy. *Metodologi Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung. 2004.
- Nawawi, H, Hadari. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta. 2000.
- Ni'matul Huda. *Pengawasan Pusat Dan Daerah Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. FH UII PRESS. 2007.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta. 2009.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta. 2005.

Singarimbun & Effendi. *Penelitian Survei*. PT Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta. 2007.

Sondang Siagian P. *Manajemen Strategik*. Bumi Aksara, Jakarta. 2000.

Steers M. Richard. *Efektivitas Organisasi (Kaidah Perilaku)*. Erlangga, Jakarta. 2010.

Sudarso. *Organisasi dan Metode*. Karunika Universitas Terbuka Press, Jakarta. 2010.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D*. Cetakan keempat. Penerbit : Alfabeta, Bandung. 2012.

Suharsimi Arikunto. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Kelima. PT. Rineka Cipta. Jakarta. 2010.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman, Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 2007 Tentang Pedoman Tata Cara Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 44 Tahun 2008 tentang Kebijakan Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2008 Tentang Pedoman Pemeriksaan Reguler Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri.

Qanun Kota Langsa Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Langsa.

Peraturan Walikota Langsa Nomor 43 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Kota Langsa.

Non Buku:

Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik (Studi Deskriptif Di Kelurahan Long Kali Kabupaten Paser) Analisis Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta) <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/2468/j.%20Jurnal.pdf?sequence=10&isAllowed=y>. (di akses pada tanggal 10 Februari 2019. 15:45 WIB)

Analisis Kinerja Aparat Pengawas Interen Pemerintah (Apip) Dengan Menggunakan Bsc Pada Inspektorat Aceh. Jurnal Manajemen Volume 2, No. 1, November 2013 – 118. ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 10 Pages pp. 118- 127. <http://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/images/Jurnal/vol.2/vol.2.no.1/11.118.127.Salman.pdf>. (di akses pada tanggal 9 Februari 2019. 12:04 WIB)

Analisis Pelaksanaan Pengawasan Inspektorat Daerah Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Baubau. <https://core.ac.uk/download/pdf/77624679.pdf>. (di akses pada tanggal 8 Februari 2019. 12:36 WIB)

Peneguhan Reformasi Birokrasi melalui Penilaian Kinerja Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* Volume 20, Nomor 2, November 2016 (175-188) ISSN 1410-4946. <https://media.neliti.com/media/publications/101513-ID-peneguhan-reformasi-birokrasi-melalui-pe.pdf>. (di akses pada tanggal 17 Februari 2019. 14:54 WIB)