

**PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT
DPRD KABUPATEN MAMUJU**

Hasil Penelitian Untuk Tesis S-2

Program Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

**PUSPAWATI
2017.MM.2.0593**

Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PPS STIE NOBEL INDONESIA
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT
DPRD KABUPATEN MAMUJU**

Oleh :

**PUSPAWATI
2017.MM.2.0593**

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada Tanggal 20 September 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota 1

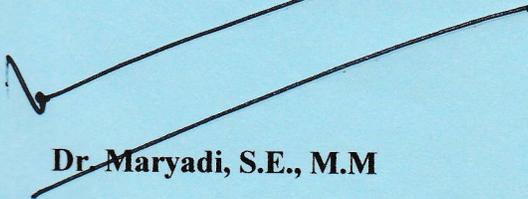

Dr. Ahmad Firman, SE., M. Si

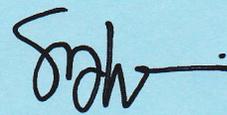

Dr. H. Saripuddin D,S.Pd., S.E., M.M.

Mengetahui:

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia

Ketua Prodi Magister Manajemen


Dr. Maryadi, S.E., M.M


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M. Si., Ak, Ca

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, April 2021

Mahasiswa,



PUSPAWATI
2017.MM.2.0593

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbal Aalamin, segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam, atas rahmat dan hidayahnya, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan guna menjadi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Master Manajemen (MM) pada program pasca sarjana (PPS) STIE Nobel Indonesia Makassar.

Untuk menyelesaikan tesis ini, penulis mendapat berbagai masukan, arahan, serta bimbingan dari berbagai pihak mulai proses penyusunan sampai dengan penyelesaian tesis ini. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat,

1. Bapak Dr. Ir. H. Badaruddin, ST, MM, Selaku Ketua Yayasan STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE.,M.Si selaku ketua STIE-Nobel Indonesia.
3. Bapak Dr. Maryadi, SE,MM selaku Direktur Program Pasca Sarjana (PPS) STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah memberikan arahan dan dorongan dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Dr.Silvya Sjarlis, SE.,MSi,Ak,CA selaku ketua prodi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.
5. Dr. Ahmad Firman, SE,M.Si selaku pembimbing 1 dan Dr. H.Sarifuddin. D, S.Pd, SE, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penyelesaian tesis ini.

6. Bapak/Ibu dosen PPS Magister Manajemen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama aktif dalam perkuliahan.
7. Dan kepada seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa penulis sebut satu persatu.
8. Dan terkhusus kepada kedua orang tuaku dan keluargaku yang telah mendoakan dan mendukung sepenuh hati mulai dari proses perkuliahan sampai proses penyelesaian tesis ini.

Penulis sangat yakin bahwa tesis ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan masukan konstruktif agar tesis ini mendekati kesempurnaan sebagai tulisan ilmiah. Semoga segala bantuan dari berbagai pihak, mendapat balasan amal jariah. Aamin

Makassar, September 2020

Penulis

ABSTRAK

Puspawati. 2020. Pengaruh Pengawasan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju (dibimbing oleh H.Saban Echdar dan Saripuddin D)

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju , waktu penelitian selama kurang lebih 2 (dua) bulan. Populasi adalah pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju sebanyak 69 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan dan motivasi kerja kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

Kata kunci : pengawasan, motivasi kerja dan kinerja

ABSTRAK

Puspawati. 2020. The Effect of Supervision and Work Motivation on Employee Performance of the Mamuju Regency DPRD Secretariat (supervised by H. Saban Echdar and Saripuddin D)

This study aims to determine and analyze the effect of supervision and work motivation on employee performance at the Mamuju Regency DPRD Secretariat.

This research approach uses survey research. The research was conducted at the Secretariat of the Mamuju Regency DPRD. The research period was approximately 2 (two) months. The population was 69 employees of the DPRD Mamuju Regency Secretariat. The sample is determined by a saturated sampling technique (census), so that all populations are sampled. Quantitative data analysis techniques obtained from questionnaires using Multiple Linear Regression Analysis (Multiple Regression Analysis).

The results showed that there was an effect of supervision and work motivation on employee performance at the Mamuju Regency DPRD Secretariat.

Keywords: supervision, work motivation and performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN.....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Human Capital.....	12

	Halaman
2.2.1. Pengertian Human Capital	12
2.2.2. Kemampuan Komponen Human Capital.....	16
2.3. Kepuasan Kerja	18
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	18
2.3.2. Implementasi Kepuasan Kerja	19
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	20
2.4. Kinerja.....	20
2.4.1. Pengertian Kinerja.....	20
2.4.2. Pengertian Kinerja Pegawai.....	28
2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	31
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual.....	34
3.2. Hipotesis Penelitian	35
3.3. Definisi Operasional Variabel	35
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Pendekatan Penelitian	38
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
4.3. Populasi dan Sampel	38
4.4. Teknik Pengumpulan Data	39
4.5. Jenis dan Sumber Data.....	41
4.6. Instrumen Penelitian.....	41
4.7. Skala Pengukuran Variabel.....	44
4.8. Teknik Analisis Data	44

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian.....	48
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
5.1.2. Deskripsi Responden.....	69
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	71
5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	77
5.1.5. Uji Asumsi Klasik.....	79
5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	83
5.1.7. Pengujian Hipotesis.....	85
5.2. Pembahasan.....	91

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan	98
6.2. Keterbatasan Penelitian.....	99
6.2 Saran	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 5.1.	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 5.2.	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Kelompok Umur.....	70
Tabel 5.3.	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Masa Kerja.....	71
Tabel 5.4.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Human Capital.....	72
Tabel 5.5.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kepuasan Kerja.....	74
Tabel 5.6.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja Pegawai.....	76
Tabel 5.7.	Hasil uji item variabel.....	78
Tabel 5.8.	Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel.....	79
Tabel 5.9.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	80
Tabel 5.10.	Hasil Uji Autokorelasi.....	82
Tabel 5.11.	Hasil Perhitungan Regresi.....	84
Tabel 5.12.	Hasil Uji t.....	86
Tabel 5.13.	Hasil Uji F.....	89
Tabel 5.14.	Hasil Uji Determinasi.....	90

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1.	Komponen-komponen <i>Human Capital</i>	16
Gambar 3.1.	Kerangka Konseptual Penelitian	34
Gambar 5.1.	Grafik scatter plot.....	81
Gambar 5.2.	Uji Normalitas.....	83

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Penelitian
3. Deskripsi Variabel Penelitian
4. Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian
5. Analisis Regresi
6. Daftar Riwayat hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu kegiatan dalam organisasi adalah melakukan pelayanan. Pelayanan merupakan kunci keberhasilan dalam berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat jasa. Mengingat kebutuhan masyarakat akan pelayanan semakin besar maka tidaklah mengherankan apabila masalah pelayanan mendapat perhatian baik dari oleh pengguna layanan maupun penyedia layanan itu sendiri. Dalam hal ini yang sangat berkaitan dengan pelayanan masyarakat adalah organisasi-organisasi pemerintah yang bergerak di bidang jasa dan bertugas memberikan pelayanan kepada publik. “Pelayanan Publik yang dimaksud adalah segala bentuk kegiatan pelayanan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau individu dalam bentuk barang/jasa kepada masyarakat baik secara individu maupun kelompok atau organisasi” (Istianto, 2011:106)

Pelayanan pelanggan yang bermutu merupakan kunci sukses dan dasar untuk membangun keberhasilan dan keuntungan bagi organisasi dalam bidang apapun. Namun sebagian besar organisasi atau perusahaan masa kini banyak yang hanya lebih memfokuskan pada hal-hal yang teknis dan seputar kinerja perusahaan dan hanya sedikit sekali yang memperhatikan dari sisi manusianya. Itu sebabnya sangat diperlukan juga mengenai pelayanan bermutu atau berkualitas.

Menurut Stamatis dalam bukunya Istianto (2011:118), “kualitas pelayanan dapat didefinisikan sebagai sistem manajemen strategik dan integratif yang

melibatkan semua manajer dan karyawan, serta menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif untuk memperbaiki secara berkesinambungan proses-proses organisasi, agar dapat memenuhi dan melebihi kebutuhan, keinginan dan harapan pelanggan”

Bentuk pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah dikatakan berkualitas bila pelayanan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Sekretariat DPRD merupakan salah satu lembaga atau instansi pemerintah yang disediakan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai lembaga penyedia pelayanan publik maka dituntut semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya terutama yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat, karena memiliki peran lebih besar yang menyangkut kepentingan umum.

Berdasarkan hasil observasi awal di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju, peneliti menemukan bahwa penyelenggaraan pelayanan belum maksimal seperti yang diharapkan oleh masyarakat secara keseluruhan. Hal ini didasarkan pada banyaknya keluhan-keluhan dari masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparatur seperti prosedur dan mekanisme pelayanan yang ribet, tidak transparan, kurang informatif kemudian terbatasnya fasilitas sarana prasarana yang digunakan dalam pelayanan.

Selain faktor dari dalam organisasi, faktor dari luar organisasi juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanannya. Faktor dari luar yang dimaksud disini adalah lingkungan kerja fisik organisasi. Lingkungan kerja khususnya yang berupa fisik tentu mempunyai peran penting yang dapat menghasilkan

pendayagunaan sumber daya yang optimal bagi organisasi atau instansi. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung atau memotivasi karyawan/pegawai untuk bekerja dengan baik dan benar serta tepat yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi.

Oleh karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang terampil dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat dilihat dari hasil laporan yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja pegawai yang efektif dan efisien. Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dalam produktivitas kerja, yaitu ada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kurang teliti sehingga hasil kerja ada yang salah, ada pegawai kurang cepat melakukan pekerjaan yang telah diberikan, dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil laporan yang ditetapkan dan dalam waktu yang lebih singkat mengalami keterlambatan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Gie (2012:210), “setiap kantor mempunyai persyaratan lingkungan fisik yang harus pula diperhatikan sebaik-baiknya oleh setiap manajer

perkantoran yang modern”. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi kerja yang berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja yang berakibat pada menurunnya kualitas pelayanan.

Gie (2012:212) mengelompokkan “empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran meliputi cahaya, warna, udara dan suara”. Beberapa hal tersebut yang dijadikan sebagai tolak ukur apakah lingkungan fisik kantor sesuai dengan syarat ketetapan ataukah tidak.

Kondisi lingkungan kerja di Sekretariat DPRD itu sendiri masih terbilang kurang efektif. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal, diantaranya penataan meja dan kursi pegawai yang terlalu dekat, kurangnya pencahayaan yang masuk dalam ruangan sehingga mengakibatkan ruangan kerja menjadi singup, penataan ruangan yang tidak terstruktur sehingga mempersulit pengunjung yang akan melakukan pelayanan. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik maupun tingkah lakunya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik maka akan tercapai suatu keuntungan yang berguna, baik bagi Sekretariat DPRD di Kabupaten Mamuju maupun bagi pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Agar tercipta suatu

kelompok yang tertib dan bebas dari kekacauan maka sangat dibutuhkan peranan pimpinan dalam organisasi. Pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi pimpinan. Semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dalam disiplin kerja, ada yang tidak tepat waktu sewaktu masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu, ada yang tidak menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku, ada pegawai tidak mengikuti apel sore, dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Selanjutnya, jika pimpinan tugas di luar daerah maka ada pegawai yang tidak datang bekerja dengan alasan yang tidak jelas, ada pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya hanya berbincang-bincang dengan rekan kerjanya dan jika pimpinan secara tiba-tiba hadir di ruang kerja tersebut maka pegawai tersebut seolah-olah sangat sibuk.

Kemampuan kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Kemampuan kerja pegawai merupakan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Namun, pegawai yang bekerja pada Sekretariat DPRD di kabupaten Mamuju ada yang kurang mampu dalam menuangkan gagasan untuk kemajuan pekerjaan, dan

kurang mampu dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan, sebab sebanyak 40 orang pegawai yang bekerja pada Sekretariat DPRD di kabupaten Mamuju berlatar belakang pendidikannya tamatan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan juga Kepala Bidang pada Sekretariat DPRD di kabupaten Mamuju berlatar belakang Sarjana Pendidikan (S-1), sehingga beban kerja yang ditetapkan pada pegawai tersebut kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai tersebut

Faktor perhatian kepada para pegawai juga merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian kepada pegawai, memberikan masukan kepada pegawai, dan bersedia berkonsultasi dengan bawahan maka pimpinan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawai. Namun, ada pegawai yang mengalami kesulitan tapi kurang mendapat perhatian pimpinan, ada pegawai yang mampu bekerja dan sangat kreatif namun kurang mendapat perhatian.

Oleh karena itu perhatian pimpinan kepada para pegawai sangat diperlukan agar pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan Sekretariat DPRD di kabupaten Mamuju.

Fenomena aktual empirik yang dapat penulis deskripsikan dalam penelitian ini sekaligus menjadi latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah masih lemahnya pengawasan dan motivasi pimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam lingkup DPRD Kabupaten Mamuju. Pengawasan kerja juga akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Orang yang paling tepat

melaksanakan pengawasan kerja tentu pimpinan langsung. Hal ini disebabkan pimpinan yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawainya. Pengawasan kerja yang baik dapat berdampak baik juga terhadap pegawainya. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Oleh karena itu, pimpinan harus melakukan pengawasan kerja yang efektif sehingga pegawai mampu mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja. Meskipun telah dilakukan pengawasan kerja oleh pimpinan namun, kesalahan-kesalahan pekerjaan tetap terjadi. Dalam hal ini, dapat dilihat dari hasil kerja pegawai.

Dari fenomena dan uraian diatas maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju?
2. Apakah pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju?

3. Dari variabel pengawasan dan motivasi kerja manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.
3. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan dari hasil penelitian ini akan memberi kontribusi positif terhadap pengembangan akademis sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang relevan dengan objek kajian ini. Secara spesifik penelitian ini berguna untuk :

1. Memberikan kontribusi secara teoritis, yaitu memperkaya bukti empiris pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.
2. Memberi manfaat bagi penulis selaku seorang aparatur sipil negara dari aspek akademis sehingga dapat berbagi pengalaman kepada seluruh instansi atau pemerintah

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil dari penelitian sebelumnya yang digunakan untuk referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1.

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Metode	Hasil Penelitian
1	Haris Saputra, 2014. Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri	Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 104 orang, penentuan jumlah sampel di dasarkan pada metode Slovin. Sedangkan teknik analisa data menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan perangkat SPSS (Statistical Package of Social	Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa motivasi kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri. Sedangkan variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri adalah dipengaruhi oleh pengawasan. Dengan demikian dapat diartikan

No	Peneliti	Metode	Hasil Penelitian
		Science) versi 17.0.	bahwa motivasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri.
2	Rosinta Romauli Situmeang, 2017. Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang terdapat pada penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Dan sifat penelitian yang terdapat dalam penelitian ini adalah sifat penelitian deksriptif eksplanatori. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Mitra Karya Anugrah Medan yang berjumlah 42 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan. 1. H_0 Diterima jika $-t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ 2. H_1 Diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ 2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap

No	Peneliti	Metode	Hasil Penelitian
		<p>sampling jenuh yaitu 100% dari jumlah populasi yaitu 42 responden.</p>	<p>kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan. 3. Hasil uji-F menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan dan 67,2% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh pengawasan dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya 32,8% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.</p>
3	<p>Novi Syahrianti, 2018. Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan, Pengawasan secara parsial</p>

No	Peneliti	Metode	Hasil Penelitian
		<p>Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan dalam hal ini jumlah pegawai sebanyak 50 orang, Metode penarikan sampel dengan metode sensus</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan, Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan, Fasilitas kerja, Pengawasan, dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan dengan koefisien regresi sebesar 84,6 %, Motivasi kerja dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan dengan nilai koefisien regresi sebesar 41,8%</p>

No	Peneliti	Metode	Hasil Penelitian
4	Menanti Sembiring , 2019. Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karo.	Jumlah populasi penelitian ini adalah sekitar 37 orang dan semuanya dijadikan sebagai sampel atau sampel total. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dilakukan pengujian parsial, pengujian simultan dan koefisien determinasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo, dimana nilai t hitung dalam variabel pengawasan adalah 2.272 dan nilai yang dihitung berdasarkan variabel motivasi adalah 4.431 , dimanapun nilai t tabel adalah 1.687. Dengan cara uji simulatan, Fhitung dihitung dengan 32, 112 dan nilai Ftabel adalah 3.267. Dapat disimpulkan bahwa dengan cara uji simultan, variabel pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten

No	Peneliti	Metode	Hasil Penelitian
			<p>Karo. Hasil regresi linier berganda diperoleh dengan persamaan $y = 9,516 + 0,2321X_1 + 0,497X_2 + e$. Nilai koefisien determinasi menyatakan bahwa 0,654 atau 65,40% disiplin kerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo dipengaruhi oleh pengawasan dan motivasi dan sisanya 34,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
5	<p>Nurkocim, 2016. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur.</p>	<p>Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timue, maka dalam penelitian ini digunakan alat analisis regresi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, yang berarti bahwa semakin baik pengawasan yang dimiliki pimpinan kantor Camat Wasile Kabupaten</p>

No	Peneliti	Metode	Hasil Penelitian
		<p>linear berganda, yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur dan populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur yang berjumlah sebanyak 33 orang pegawai.</p>	<p>Halmahera Timur, maka semakin meningkat kinerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, yang berarti semakin baik disiplin kerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, maka semakin meningkat kinerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur. 3. Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, yang berarti</p>

No	Peneliti	Metode	Hasil Penelitian
			bahwa pengawasan dan disiplin kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja pegawai yang lebih baik.

2.2. Pengawasan

2.2.1. Pengertian dan Tujuan Pengawasan Kerja

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Manulang (2014:22) menyatakan “Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”. Sedangkan menurut Siagian (2012:15) menyatakan “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”. Pendapat ahli lain menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar

yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi digunakan paling efektif dan efisien, Handoko (2013:32).

Berdasarkan pendefinisian pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi mencapai tujuan.

Selanjutnya, tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Adapun tujuan pengawasan menurut Sukarna (2011:20) menyatakan bahwa: a) Untuk mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak, b) Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan baru, c) Untuk mengetahui apakah penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam *planning* terarah kepada sasarannya dan sesuai

dengan yang telah ditentukan, d) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seperti yang telah ditetapkan dalam *planning* atau tidak, e) Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan, f) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Selanjutnya, menurut (Odgers dalam Sukoco, 2012:27) menyatakan tujuan pengawasan adalah:

- 1) Meningkatkan kinerja organisasi secara kontinu, karena kondisi persaingan usaha yang semakin tinggi menuntut organisasi untuk setiap saat mengawasi kinerjanya,
- 2) Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan alat atau bahan,
- 3) Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil aktual yang dicapai, dan dapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang pegawai,
- 4) Mengkoordinasikan beberapa elemen atau program yang dijalankan,
- 5) Meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi agar tercapai.

Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan pengawasan, maka pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil

tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang (Manulang, 2014:19).

Berdasarkan pendapat di atas, tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan.

2.2.2. Tipe-tipe Pengawasan Kerja

Pengawasan pendahuluan (*feedforward control*). Bentuk pengawasan kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah yang menyimpang dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan. Jadi, pendekatan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum masalah terjadi.

Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*). Pengawasan ini dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan “*Double Check*” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

Pengawasan umpan balik (*feedback control*) Mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi (Handoko, 2013:47).

2.2.3. Proses Pengawasan Kerja

Proses pengawasan adalah serangkaian kegiatan dalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Menurut (Cascio dalam Sukoco, 2012:62) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) proses yang harus dilakukan dalam mengontrol pekerjaan yaitu:

1. Mendefinisikan parameter pekerjaan yang akan diawasi. Hal ini akan membantu pegawai untuk mengetahui tingkat produktivitas yang akan dihasilkan secara efektif dan efisien. Untuk itu atasan melakukan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Menetapkan tujuan
 - b. Standar ukuran
 - c. Pengukuran
2. Memfasilitasi kinerja yang hendak dicapai, atasan hendaknya memberikan *feedback* kepada pegawai mengenai apa yang harus dilakukan dan memberikan fasilitas yang memadai bagi pegawai.
3. Memotivasi pegawai, yang harus dilakukan atasan agar pegawai senantiasa tertantang untuk mencapai target yang ditetapkan dan secara konsisten. Maka atasan hendaknya melakukan:
 - a. Memberikan imbalan yang dihargai pegawai
 - b. Memberikan imbalan secara tepat dalam hal jumlah dan waktunya
 - c. Memberikan imbalan secara adil.

Selanjutnya, proses pengawasan kerja terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan. Handoko (2013:53) menyatakan bahwa:

- 1) Penetapan standar pelaksanaan/perencanaan, tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil;
- 2) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata.

Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu:

- a. Pengamatan.
- b. Laporan-lapor hasil lisan ataupun tertulis
- c. Metode-metode otomatis.
- d. Pengujian atau dengan pengambilan sampel.

Selanjutnya, untuk mempermudah dalam merealisasi tujuan, pengawasan harus perlu dilalui beberapa fase atau urutan pelaksanaan yang terdiri dari :

1. Menetapkan alat ukur (standar)

Alat penilaian atau standar bagi hasil pekerjaan pegawai, pada umumnya terdapat baik pada rencana keseluruhan maupun pada rencana-rencana bagian. Dengan kata lain, dalam rencana itulah pada umumnya terdapat standar bagi pelaksanaan pekerjaan. Agar alat pekerjaan itu diketahui benar oleh bawahan, maka alat pekerjaan itu harus dikemukakan, dijelaskan pada bawahan. Dengan

demikian, atasan dan bawahan bekerja dalam menetapkan apa yang menjadi standar hasil pekerjaan bawahan itu.

2. Mengadakan penilaian (*evaluate*)

Dengan menilai dimaksudkan membandingkan hasil pekerjaan bawahan (*actual result*) dengan alat pengukur (*standar*) yang sudah ditentukan. Jadi, pimpinan membandingkan hasil pekerjaan yang senyatanya dengan standar sehingga dengan perbandingan itu dapat dipastikan terjadi tidaknya penyimpangan.

3. Mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*)

Dengan tindakan perbaikan diartikan, tindakan yang diambil untuk penyesuaian hasil pekerjaan nyata yang menyimpang agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Tindakan perbaikan itu tidak serta merta dapat menyesuaikan hasil pekerjaan yang senyatanya dengan rencana atau standar. Oleh karena itulah, perlu sekali adanya laporan-laporan berkala sehingga segera sebelum terlambat dapat diketahui terjadinya penyimpangan-penyimpangan, serta dengan adanya tindakan perbaikan yang akan diambil. Pekerjaan pelaksanaan seluruhnya dapat diselamatkan dengan rencana (Manulang, 2014:64).

2.2.4. Karakteristik Pengawasan yang Efektif

Agar dapat efektif setiap pengawasan kerja harus memenuhi kriteria tertentu, yaitu:

- a. Informasi yang akan diukur harus akurat.
- b. Pengawasan harus dilakukan tepat waktu disaat penyimpangan diketahui.
- c. Sistem Pengawasan yang dipergunakan harus mudah dimengerti oleh orang lain.
- d. Pengawasan harus dititik beratkan pada kegiatan-kegiatan strategis.
- e. Harus bersifat ekonomis, artinya biaya pengawasan harus lebih kecil dibandingkan dengan hasilnya.
- f. Pelaksanaan pengawasan sesuai dengan struktur organisasi.
- g. Harus sesuai dengan arus kerja atau sesuai dengan sistem dan prosedur yang dilaksanakan dalam organisasi.
- h. Harus luwes dalam menghadapi perubahan-perubahan yang ada.
- i. Bersifat memerintah dan dapat dikerjakan oleh bawahan.
- j. Sistem pengawasan harus dapat diterima dan dimengerti oleh semua anggota organisasi (Ranupandojo, 2012:54)

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Berbagai istilah digunakan untuk menyebut kata motivasi (*motivation*) atau motif, antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Motivasi adalah konsep yang kita gunakan untuk menguraikan suatu kekuatan pada atau sekitar individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Dalam hal ini, akan digunakan istilah motivasi di dalam dunia kerja, yakni merupakan sesuatu yang dituntut untuk dimiliki oleh seorang karyawan di dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Di lingkungan kerja dikenal dengan

istilah motivasi kerja yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan di dalam dunia kerja.

Robin (2011:232), mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Daft (2012:80), mengemukakan motivasi (*motivation*) mengacu pada dorongan, baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dalam kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu. Ivancevich (2012:301), mengungkapkan bahwa motivasi merupakan dorongan dan kemauan yang kuat dari seorang individu untuk mengubah perilakunya untuk mencapai tujuan. Kreitner dan Kinicki (2012:75), mengartikan motivasi adalah proses-proses psikologis meminta, mengarahkan, dan menetapkan sukarela yang mengarah pada tujuan.

Greenberg (2010:33), berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan ketika suatu proses dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia terhadap pencapaian beberapa tujuan. Gibson *et.al*, (2011:427), motivasi adalah konsep yang kita gunakan untuk menguraikan suatu kekuatan pada atau sekitar individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi di sini merupakan dorongan dan kemauan yang kuat dari seseorang individu untuk mengubah perilakunya. Winardi (2011:282), mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang memaksa orang tersebut untuk bertindak melakukan sesuatu. Motivasi merupakan fungsi dari berbagai macam variabel yang saling mempengaruhi, ia merupakan suatu proses yang

terjadi dalam diri manusia atau suatu proses psikologis. Pengertian yang lebih luas diberikan Kast dan Rosenzweig (2010:188) menyebutkan motivasi sebagai apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan suatu kecenderungan perilaku tertentu. Dorongan bertindak ini dapat dipicu oleh suatu rangsangan luar atau lahir dari dalam diri orang itu sendiri dalam proses psikologis dan pemikiran individu tersebut.

Motivasi memiliki peranan yang penting bagi seorang pegawai, tinggi atau rendahnya motivasi kerja pegawai memiliki dampak terhadap perkembangan organisasi. Bila pegawai termotivasi, organisasi akan memiliki kemungkinan yang besar untuk mencapai sasarnya.

2.3.2. Teori Motivasi

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang karyawan untuk bekerja. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Dalam lingkup organisasi ada beberapa teori mengenai motivasi. Masing-masing teori berusaha menerangkan hal-hal yang dapat memotivasi pegawai dalam suatu organisasi untuk bekerja lebih optimal, yakni (1) Teori Maslow (*need theory*), (2) Teori Frederick Herzberg, (3) Teori Douglas McGregor (X dan Y).

1). Teori Maslow (*Need Theory*)

Teori Motivasi dari Maslow, disebut *a theory of human motivation*. Ada dua macam keadaan motivasi, motivasi yang pertama dinamakan situasi motivasi obyektif yaitu barang atau keadaan yang berada di luar seseorang yang biasa dikategorikan dengan istilah insentif atau perangsang atau goal atau sasaran atau tujuan yang ingin dicapai, sedangkan yang kedua adalah situasi motivasi subyektif, yang merupakan keadaan yang terdapat dalam diri seseorang atau sering diistilahkan dengan *need* atau kebutuhan, *drive* atau dorongan dan *want* atau keinginan. Dalam teori ini Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan pertama telah terpenuhi maka kebutuhan yang kedua yang menjadi utama. Selanjutnya jika kebutuhan kedua terpenuhi maka muncul kebutuhan ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima. Adapun tingkat kebutuhan tersebut yaitu:

1. Tingkat 1: fisik atau biologik yakni lapar, haus, seks, rasa enak, tidur dan istirahat.
2. Tingkat 2: rasa aman, yakni menghindari bahaya dan bebas dari rasa takut ataupun terancam.
3. Tingkat 3: rasa disertakan, cinta, dan aktivitas sosial, yakni rasa bahagia berkumpul dan berserikat, perasaan diterima dalam kelompok dan rasa bersahabat.
4. Tingkat 4: rasa hormat, yakni menerima keberhasilan diri, kompetensi, keyakinan, rasa diterima orang lain, aspirasi, rekognisi dan dignitas atau martabat.

5. Tingkat 5: aktualisasi atau realisasi, yakni keinginan mengembangkan diri secara maksimal melalui usaha sendiri, kreativitas dan ekspresi diri.

Dasar dari teori ini yaitu manusia adalah makhluk yang selalu menginginkan sesuatu lebih banyak, keinginan itu berlangsung secara terus menerus dan akan berhenti bila akhir hayat tiba. Sesuatu yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, tetapi hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator. Pada dasarnya manusia tidak pernah puas pada tingkat kebutuhan manapun, tetapi untuk memunculkan kebutuhan yang lebih tinggi perlu memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih rendah terlebih dahulu.

2). Teori Frederick Herzberg

Ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor ini disebut faktor *hygiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor *hygiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator, memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan (faktor intrinsik). Dua faktor ini disebut Teori Motivasi Dua Faktor dari Frederick Herzberg, teori ini juga dikenal dengan *Herzberg's two factor theory*. Dikemukakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan setiap orang dipengaruhi oleh faktor pemeliharaan dan faktor motivasi.

Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah, hal ini digambarkan oleh Herzberg bahwa

kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung secara terus menerus karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah terpenuhi. Faktor pemeliharaan dapat berupa hak gaji, kondisi kerja fisik, kepastian kerja, sarana dan prasarana maupun bermacam-macam bentuk tunjangan lainnya (ekstrinsik). Hilangnya faktor-faktor itu dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan pada gilirannya mengakibatkan turn over yang tinggi, sehingga dengan demikian faktor pemeliharaan perlu mendapat perhatian. Faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yaitu perasaan sempurna dalam melaksanakan pekerjaan, dan hal ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan (ekstrinsik).

Menurut Herzberg, faktor-faktor yang menghantar ke kepuasan kerja terpisah dan berbeda-beda dari faktor-faktor yang menghantar keketidakpuasan kerja. Oleh karena itu manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menciptakan ketidakpuasan kerja dapat membawa ketentraman, tetapi belum tentu menciptakan motivasi. Mereka akan menentramkan angkatan kerja bukan memotivasi mereka. Akibatnya karakteristik seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, penyeliaan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji telah dicirikan oleh Herzberg sebagai faktor-faktor higiene. Jika kita ingin memotivasi orang pada pekerjaannya, Herzberg menyarankan untuk menekankan prestasi, pengakuan kerja itu sendiri, tanggung jawab, dan pertumbuhan. Inilah karakteristik yang dianggap orang sebagai mengganjar secara intrinsik. Faktor intrinsik seperti prestasi, pengakuan, kerja itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan,

dan pertumbuhan tampaknya dikaitkan dengan kepuasan kerja. Bila mereka yang ditanyai senang mengenai pekerjaan mereka, mereka cenderung menghubungkan karakteristik ini ke diri mereka sendiri. Di lain pihak, jika mereka tidak puas, mereka cenderung mengutip faktor-faktor ekstrinsik seperti misalnya kebijakan dan pimpinan perusahaan, penyeliaan, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

3). Teori Douglas McGregor (X dan Y)

Teori Douglas McGregor (X and Y Theory), teori ini menekankan bahwa setiap pegawai mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya pendorong yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Dalam teori diasumsikan bahwa pada dasarnya manusia memiliki sifat malas, lebih senang kepadanya diberikan petunjuk-petunjuk praktis saja dari pada diberikan kebebasan berpikir dan memilih atau mengambil keputusan. Dalam hal ini mereka tidak senang menerima tanggung jawab, dia hanya menyenangi haknya saja serta selalu ingin aman. Motivasi kerja hanyalah untuk mendapatkan uang atau *financial* saja (motif *financial*).

Dalam suatu perusahaan, apabila ada pemimpin yang menganut teori ini akan melakukan pengawasan sangat ketat dengan tidak memberikan kebebasan kepada bawahan, pekerjaan disusun dengan terstruktur secara rapi dan teliti, sedangkan pegawai tinggal mengikuti petunjuk-petunjuk pelaksanaan kerja tanpa kebebasan, kemudian memberikan hukuman atau paksaan dan hadiah atau ganjaran. Goleman (2015:55), studi menyimpulkan bahwa ada enam faktor utama yang menyebabkan menurunnya moral dan motivasi karyawan pada perusahaan: (1) beban kerja berlebihan, (2) kurangnya otonomi, (3) imbalan yang tidak

memadai, (4) hilangnya sambung rasa, (5) perlakuan tidak adil, (6) konflik nilai. Selanjutnya Anwar (2010:90) mengemukakan lima prinsip motivasi kerja pegawai dalam organisasi yaitu: (1) Prinsip partisipasi dengan cara memberikan kesempatan pada pegawai untuk menentukan tujuan yang akan dicapai, (2) Prinsip komunikasi dengan cara mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, (3) Prinsip mengakui andil bawahan dengan memberikan pengakuan bahwa pegawai mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan, (4) Prinsip pendelegasian wewenang dengan memberikan otoritas untuk sewaktu-waktu mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, (5) Prinsip memberi perhatian dengan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh pegawai. Dengan menerapkan kelima prinsip tersebut motivasi pegawai dapat ditingkatkan sehingga mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Maslow (2013:39), mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain: (1) prestasi yang diraih (*achievement*), (2) pengakuan orang lain (*recognition*), (3) tanggung jawab (*responsibility*), (4) peluang untuk maju (*advancement*), (5) kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*), kemudahan pengembangan karir (*the possibility of growth*).

Sedangkan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan.

2.4. Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gibson (2012:237), kinerja adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Kinerja seseorang terkait dengan keberhasilannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Seseorang anggota organisasi mengemban suatu tanggung jawab tertentu sebagai bagian dari tanggung jawab yang disebarkan organisasi. Tanggung jawab pada setiap anggota organisasi harus tepat. Dengan kata lain, kinerja seseorang dapat diukur bila orang tersebut memiliki tanggung jawab yang jelas. Tanggung jawab menjadi acuan dalam menilai hasil kerja, dan semakin sesuai hasil kerja dengan tanggung jawabnya maka semakin baik kinerja seseorang dalam organisasinya.

Pendapat Sutermeister, *.We have recognized that employee performance depend on both motivation and ability..* Kinerja tergantung motivasi dan kemampuannya. Sejalan dengan pendapat Sutermeister tersebut, Hellriegel *et.al.*, mengemukakan bahwa, *.Performance = f (ability x motivation)..* Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, atau dengan kata lain, kinerja individu sebagai anggota kelompok organisasi ditentukan oleh kemampuan dan

kemauannya dalam melaksanakan tugas. Gibson, Donelly dan Ivancevich (2011:179), bahwa kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Batasan ini menunjukkan bahwa kinerja didasarkan pada tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan tersebut.

Menurut Rivai (2015:305), kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kinerja yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Selanjutnya faktor-faktor yang menandai kinerja adalah: (1) kebutuhan yang dibuat pekerja; (2) tujuan yang khusus; (3) kemampuan; (4) kompleksitas; (5) komitmen; (6) umpan balik; (7) situasi; (8) pembatasan; (9) perhatian pada setiap kegiatan; (10) usaha; (11) ketekunan; (12) ketaatan; (13) kesediaan untuk berkorban; serta (14) memiliki standar yang jelas.

2.4.2. Penilaian Kinerja

Setiap organisasi akan mengevaluasi karyawan untuk beberapa alasan. Hal ini termasuk dalam menentukan pembayaran gaji, memberikan umpan balik serta menaksir adanya kebutuhan akan pelatihan-pelatihan. Tanpa dilakukannya evaluasi ini, maka para karyawan tidak akan pernah mengetahui bagaimana kinerja mereka terhadap harapan perusahaan atau di mana mereka bisa melakukan perbaikan. Pedoman dalam suatu penilaian merupakan hal yang dapat membantu untuk memberikan penilaian tersebut. Yang menjadi pedoman dalam penilaian

kinerja adalah patokan untuk membandingkan kinerja yang nampak sekarang dengan kinerja ideal yang diharapkan. Dengan demikian, maka perlu adanya patokan kinerja sebagai bandingannya atau standarnya. Menurut Werther dan Davis (2011:101), penilaian kinerja adalah proses di mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kerja pegawai. Indikator-indikator yang digunakan untuk menguji kinerja seseorang harus jelas. Werther dan Davis menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses di mana organisasi mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Lebih lanjut dijelaskan bahwa banyak indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, misalnya keandalan, inisiatif, hasil pekerjaan, kehadiran, sikap, kerjasama, kualitas kerja, dan lain-lain. Indikator tersebut dinilai dengan skala sangat bagus, bagus, sedang, buruk dan sangat buruk.

Luthan (2013:128), hal-hal lain yang berkenaan dengan penilaian kinerja selain perlunya standar kinerja juga diperlukan tentang ruang lingkup kinerja yang dinilai. Ruang lingkup atau aspek-aspek kinerja sangat beraneka ragam. Aspek-aspek yang perlu dinilai dalam menilai kinerja seseorang yaitu: (1) *quality of work*, (2) *initiative*, (3) *capability*, dan (4) *communication*. Aspek-aspek tersebut dapat dijadikan sebagai dasar untuk menilai kinerja seseorang di dalam setiap organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam mencapai kinerja yang baik. Sebagaimana dikemukakan Timpe, kinerja seseorang dapat diketahui dari faktor internal dan eksternal

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai visi dan misinya secara berkelanjutan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya (SDM). Dalam suatu organisasi baik bisnis maupun publik agar dapat bertahan dan konsisten harus menjadi *learning organization*.

Menurut Senge (2011:99) sumber daya manusia yang berkualitas harus memiliki antara lain: (1) *system thinking*, yaitu kemampuan berfikir secara sistem, mencakup makna kemampuan untuk selalu berfikir dan bertindak dengan pendekatan yang menyeluruh dan mampu menimbang segala unsur yang saling berkaitan atau sistemik. (2) *personal mastery*, yaitu derajat kemampuan/ keahlian kerja setiap anggota tim, mencakup makna semangat menemukan proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya serta derajat kemampuan atau keahlian kerja dari setiap anggota. (3) *shared vision*, yaitu kemampuan dan kemauan setiap anggota untuk menumbuhkan persamaan pandangan masa depan kemudian menumbuhkan kesadaran komitmen, mencakup makna adanya kesepakatan seluruh anggota tim untuk menjadikan proses berbagai kebiasaan kerja sehari-hari, (4) mental model, yaitu keserasian nilai-nilai antar anggota tim, mencakup makna adanya keserasian nilai-nilai yang dianut dalam menyikapi proses pembelajaran, (5) *team learning*, yaitu kemampuan dan kemauan untuk belajar dan bekerja sama dalam satu tim, mencakup makna derajat semangat

seluruh anggota tim untuk saling berbagi pengetahuan dan saling mengajarkan berbagai cara, serta derajat kemampuan seluruh anggota tim untuk belajar dan bekerjasama sebagai satu kesatuan. Berkenaan tersebut, maka kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak lepas dari kemampuan mengendalikan emosionalnya dan menumbuhkan motivasi atau dorongan untuk berprestasi agar mampu mengelola segala tindakannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Manulang (2014:19) menyatakan bahwa “Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”. Sedangkan menurut Siagian (2012:15) menyatakan bahwa “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.

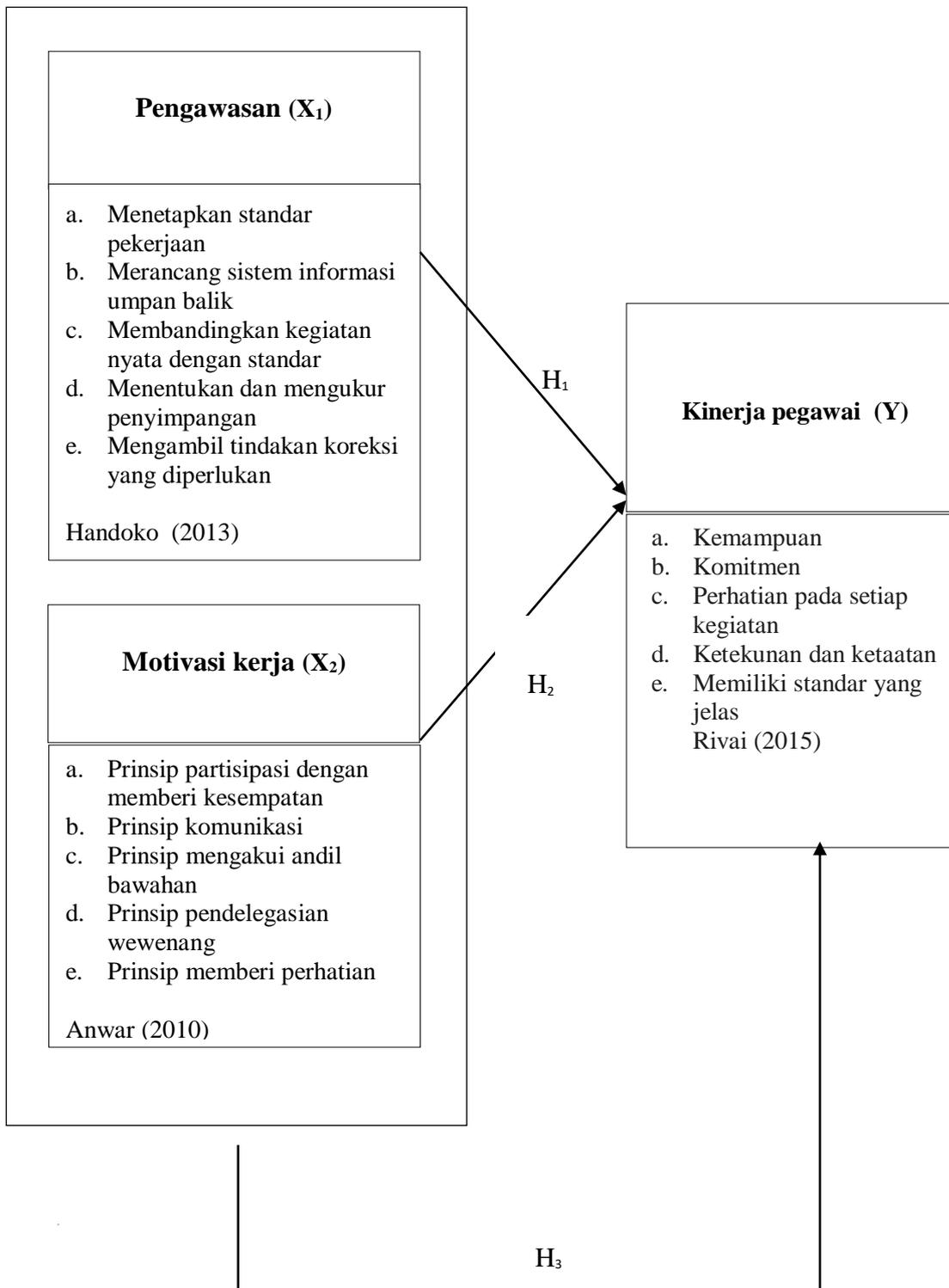
Dengan demikian, pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat

diambil sehingga sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi mencapai tujuan.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda. Istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa latin, *yakni movere* yang berarti menggerakkan, juga dapat diartikan sebagai proses-proses psikologis untuk mengarahkan pada tujuan. Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Atau dengan kata lain, kinerja individu sebagai anggota kelompok organisasi ditentukan oleh kemampuan dan kemauannya dalam melaksanakan tugas. Luthan (2013:128), berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuan (*ability*), komitmen, umpan balik (*feed back*), kompleksitas tugas (*task complexity*), tantangan (*challenge*), tujuan (*goal*), kondisi yang menghambat (*situational constraint*), keakuratan diri (*self efficacy*), arah (*direction*), usaha (*effort*), daya tahan, ketekunan (*persistance*), strategi khusus dalam menghadapi tugas (*task specific strategies*).

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi serta merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Batasan ini menunjukkan bahwa kinerja didasarkan pada tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan tersebut. Robbins (2011:250) mengemukakan bahwa kinerja adalah ukuran kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Dengan demikian setiap pegawai harus dievaluasi atau dinilai hasil kerjanya. Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau kelompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu.



Gambar 3.1.

Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

Y : Variabel dependen kinerja pegawai

X₁ : Variabel independen pengawasan

X₂ : Variabel independen motivasi kerja

H₁ : Pengaruh X₁ terhadap Y

H₂ : Pengaruh X₂ terhadap Y

H₃: Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan dan kerangka konseptual dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.
2. Diduga Pengawasan dan Motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.
3. Diduga variabel Motivasi kerja yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu Sugiyono, (2012). Variabel penelitian terbagi tiga jenis variabel, yaitu dun

variabel terikat (dependent variable), dan variabel bebas (independent variable).

Variabel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas (independent variable), variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependent) Sugiyono (2012:177) .Dalam hal ini adalah pengawasan (X_1), dan motivasi kerja (X_2)
- b. Variabel terikat (dependent variable), variabel ini merupakan variabel yang terikat dan dipengaruhi oleh variabel bebas (independent) Sugiyono (2012:177). Dalam hal ini adalah kinerja pegawai (Y).

Operasionalisasi konsep adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel agar data yang diperlukan untuk mengolah model penelitian dapat diperoleh dengan baik dari responden, maka diperlukan kuesioner yang mencerminkan masalah dan model penelitian. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan operasionalisasi variabel-variabel penelitian yaitu: Masing-masing variabel dalam penelitian ini secara operasional didefinisikan sebagai berikut :

1. Pengawasan (X_1).

Pengawasan adalah adalah suatu usaha pengamatan, penilaian, mengoreksi dan mengevaluasi agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana. Indikator pengawasan dalam penelitian ini adalah :

- a. Menetapkan standar pekerjaan
- b. Merancang sistem informasi umpan balik
- c. Membandingkan kegiatan nyata dengan standar
- d. Menentukan dan mengukur penyimpangan

e. Mengambil tindakan koreksi yang diperlukan

2. Motivasi kerja (X_2).

Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar pegawai mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah :

- a. Prinsip partisipasi dengan memberi kesempatan
- b. Prinsip komunikasi
- c. Prinsip mengakui andil bawahan
- d. Prinsip pendelegasian wewenang
- e. Prinsip memberi perhatian

3. Kinerja pegawai (Y).

Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Yang dimaksud kinerja pegawai adalah penampilan kerja atau unjuk kerja individu sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator dalam penelitian ini yaitu :

- a. Kemampuan
- b. Komitmen
- c. Perhatian pada setiap kegiatan
- d. Ketekunan dan ketaatan
- e. Memiliki standar yang jelas

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian survey menurut Sugiyono (2012:7) yang dapat dilakukan pada populasi besar dan kecil, tetapi data yang dianalisis berasal dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis. Dengan demikian variabel-variabel yang diteliti tidak dikendalikan atau dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta yang diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang telah terjadi pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama 3 (tiga) bulan periode November 2019 sampai dengan februari 2020

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi bukanlah hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu dan sampel merupakan bagian dari populasi tersebut. Populasi menurut Sugiyono (2012:31) adalah "Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data dari para responden. Data yang diambil adalah dari sampel yang mewakili seluruh populasi. Maka sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju, sebanyak 69 Orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sugiono, 2013:35). Menurut Arikunto (2012:57) apabila subjeknya atau populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya. Sehingga teknik penarikan sampel adalah sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 69 orang Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Sebagai pelengkap dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data atau informasi baik dari dalam instansi maupun dari luar. Penulis memperoleh data yang berhubungan dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung di lapangan dan mencatat secara sistematis gejala / fenomena yang diselidiki. Melalui teknik ini, peneliti turun langsung ke lokasi penelitian untuk mengamati dan mencatat tingkat kinerja pegawai pegawai, lingkungan kerja serta kepemimpinan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner (daftar pertanyaan). Penggunaan kuisisioner dalam penelitian ini merupakan

teknik pengumpulan data yang penting dan menentukan, karena hasilnya merupakan data primer yang diperlukan untuk analisa statistik dan analisa skor guna menguji kebenaran hipotesis. Oleh karena itu, kuesioner merupakan instrumen penelitian pokok dengan jenis pertanyaan tertutup, yang dimaksudkan selain memberikan kemudahan kepada responden untuk menjawab, juga untuk mencegah kemungkinan memberi jawaban yang subyektif, rumit dan menyimpang dari tujuan penelitian serta memudahkan untuk menentukan skor jawaban. Untuk keperluan analisis ini, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuisisioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pernyataan. Berdasarkan Skala Likert adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut : (a) Jawaban sangat tidak setuju, diberi skor 1, (b) Jawaban tidak setuju, diberi skor 2, (c) Jawaban netral, diberi skor 3, (d) Jawaban setuju, diberi skor 4 .(e) Jawaban sangat setuju, diberi skor 5. Skala tersebut di atas, penulis lakukan untuk pertanyaan dalam pertanyaan kuisisioner yang bersifat positif sehingga tidak ada pertanyaan yang bersifat negatif (jebakan).

3. Teknik Dokumentasi, yaitu teknik yang digunakan untuk mendapatkan data sekunder seperti uraian tugas pokok yang dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen, laporan dan informasi yang berkaitan dengan penelitian.

4.5. Jenis dan Sumber Data

Dalam rangka menyusun penelitian, terlebih dahulu ditetapkan teknik untuk mengumpulkan data.

Teknik tersebut dapat melalui penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data-data dan keterangan yang menunjang tesis ini.

Jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara berupa gambaran umum tentang kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.
- b. Data Kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil kuesioner yang berkaitan dengan penelitian serta hasil analisis data.

Sumber Data penelitian ini adalah:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari data-data langsung di lapangan berdasarkan hasil observasi.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber studi kepustakaan berupa literatur, jurnal, makalah, artikel dll. yang sifatnya tertulis.

4.6. Instrumen Penelitian

4.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan

data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2010:200), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka item tersebut dinyatakan valid atau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012:93).

b. Uji reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andl (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012:105).

4.6.2. Uji asumsi Dasar

- a. Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai persyaratan dalam analisis independent sample test dan ANOVA.

- b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.
- c. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

4.6.3. Uji asumsi Klasik

- a. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

- b. Uji normalitas regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

- c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

- d. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

4.7. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2012:132). Peneliti memberikan lima alternative jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternative jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Kurang Setuju (KS) skor 3, Tidak setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

4.8. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan pengawasan, motivasi kerja dan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh pengawasan dan motivasi kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X_1 = Pengawasan

X_2 = Motivasi kerja

e = Kesalahan prediksi

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, (X_1) motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji t. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh pengawasan, (X_1) motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

a. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda

- a) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom ($n - k - 1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2011:75).

b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut

:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom (k) dan $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut .

$$\frac{R^2}{F \bar{K}} = \frac{(1-R^2)}{n-k-l}$$

Dimana :

$R^2 = R$ Square

$n =$ banyaknya data

$k =$ banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga Jika F hitung $> F$ tabel atau Sig. $F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung $<$ atau Sig. $F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap vari

c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:79).

5.1.2. Deskripsi Responden

Kuesioner yang disebarakan dalam penelitian ini berjumlah 69 kuesioner. Dibawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia dan masa kerja pegawai pada `Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju, dimana dari 69 orang pegawai terdapat 50 orang Aparat Sipil Negara (ASN) dan 19 orang Tenaga Honorer.

1. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik pegawai yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut jenis kelamin ditunjukkan dalam tabel 5.1 dibawah ini :

Tabel 5.1. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	30	43,5 %
Perempuan	39	56,5 %
Total	69	100,0%

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 5.1. di atas, dapat dilihat bahwa jenis kelamin yang menjadi responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 30 orang dari 69 orang responden seluruhnya (43,5 %). Sedangkan jumlah responden perempuan yang lebih banyak ketimbang laki – laki yaitu sebanyak 39 orang (56,5%). Pertimbangan lebih banyak perempuan dari pada laki – laki karena di lingkungan sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju lebih membutuhkan pelayanan yang lebih lembut dan santun dalam melayani seluruh elemen dalam lingkungan sekretariat DPRD.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Kelompok Umur

Karakteristik pegawai yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut kelompok usia dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 5.2. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Kelompok Umur

Umur	Frekuensi	Prosentase
< 20 tahun	7	10,1 %
21 – 30 tahun	8	11,6 %
31 – 40 tahun	16	23,2 %
41 – 50 tahun	33	47,8 %
> 51 tahun	5	7,2 %
Total	69	100,0%

Sumber : Data Primer , 2020

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, dapat dilihat bahwa kelompok umur yang paling banyak menjadi pegawai adalah pada kelompok umur 41 sampai 50 tahun yaitu ada 33 orang (47,8%). Sedangkan jumlah responden yang ada pada kelompok umur lebih kecil dari 20 tahun adalah 7 orang (10,1%), kelompok usia 21 sampai 30 tahun adalah 8 orang (11,6%) dan jumlah responden yang ada pada kelompok usia 31 sampai 40 tahun ada 16 orang (23,2%) serta kelompok usia >51 tahun sebanyak 5 orang (7,2%). Dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa kelompok usia muda lebih kecil untuk menduduki jabatan fungsional, hal ini disebabkan masih besarnya ekspektasi kelompok usia muda untuk menduduki jabatan struktural, di lain pihak kelompok usia muda lebih tertarik pada jabatan fungsional karena makin terbatasnya/tertutupnya mereka untuk menduduki jabatan struktural yang jumlahnya sangat terbatas menurut pangkat, golongan, dan lain-lain.

3. Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik pegawai yang menjadi subyek dalam penelitian ini berdasarkan masa kerjanya ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.3. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	3	4,3 %
1 – 4 tahun	26	37,7 %
4 – 7 tahun	14	20,3 %
> 7 tahun	26	37,7 %
Total	69	100,0

Berdasarkan tabel 5.3. di atas, dapat dilihat bahwa pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini terbanyak mempunyai masa kerja di atas 7 tahun yaitu ada 26 orang (37,7%) dan masa kerja 1 – 4 tahun ada 26 orang (37,7%). Sedangkan pegawai yang mempunyai masa kerja antara 4 – 7 tahun ada 14 orang (20,3%) dan 3 orang pegawai (4,3%) yang lain baru bekerja < 1 tahun.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud, terdiri atas : variabel terikat (kinerja pegawai) dan Variabel bebas (pengawasan dan motivasi kerja)

1. Pengawasan (X₁)

Gambaran distribusi frekuensi pengawasan dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pengawasan

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pimpinan selalu menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan – tujuan perencanaan sebelum menetapkan program kerja	0	0	0	0	4	5,8	61	88,4	4	5,8
2.	Pimpinan merancang sistem informasi umpan balik untuk mencapai tujuan.	0	0	0	0	9	13,0	53	76,8	7	10,1
3.	Pimpinan selalu membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.	0	0	0	0	18	26,1	49	71,0	2	2,9
4.	Pimpinan menentukan dan mengukur penyimpangan – penyimpangan yang terjadi dengan cara mengidentifikasi masalah – masalah.	0	0	0	0	26	37,7	37	53,6	6	8,7
5.	Pimpinan mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin adanya melakukan perbaikan atas penyimpangan kerja yang terjadi secara efektif dan efisien	0	0	0	0	11	15,9	52	75,4	6	8,7

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = kurang setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.4 di atas, unsur item empiris pertama berupa pimpinan selalu membuat standar kinerja sebelum memberikan program kerja, dimana 5,8% responden menyatakan sangat setuju, 88,4% responden menyatakan setuju, kemudian 5,8% responden menjawab kurang setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua setelah pegawai melaksanakan program kerja, pimpinan selalu mengukur kinerja pegawai, dimana 10,1% responden menyatakan sangat setuju, 76,8% responden menyatakan setuju, dimana 13,0% responden menjawab kurang setuju, dan tak seorang pun menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pimpinan selalu membandingkan kinerja pegawai dengan standar yang telah ditentukan, dimana 2,9% responden menyatakan sangat setuju, 71,0% responden menyatakan setuju, kemudian 26,1% responden menjawab kurang setuju, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu pimpinan selalu menilai kinerja setiap pegawai, dimana 8,7% responden menyatakan sangat setuju, 53,6% responden menyatakan setuju, kemudian 37,7% responden menjawab kurang setuju, 0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa pimpinan selalu melakukan perbaikan atas penyimpangan kerja yang terjadi, dimana 8,7% responden menyatakan sangat setuju, 75,4% responden menyatakan setuju, dimana 15,9% responden menjawab kurang setuju, dan tak seorang pun menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Motivasi kerja (X₂)

Gambaran distribusi frekuensi motivasi kerja dapat diurai pada tabel berikut

:

Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pimpinan dan pegawai mengindahkan prinsip partisipasi dengan cara memberi kesempatan para pegawai untuk menentukan tujuan yang akan dicapai	0	0	0	0	39	56,5	17	24,6	13	18,8
2.	Pimpinan dan pegawai mengedepankan prinsip komunikasi dengan cara mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas	0	0	0	0	43	62,3	8	11,6	18	26,1
3.	Pimpinan dan pegawai meyakini prinsip mengakui andil bawahan dengan memberikan pengakuan bahwa pegawai memiliki andil dalam usaha pencapaian tujuan	0	0	0	0	35	50,7	29	42,0	5	7,2
4.	Pimpinan memberikan pendelegasian wewenang dengan memberikan otoritas untuk sewaktu – waktu mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai	0	0	3	4,3	16	23,2	31	44,9	19	27,5
5.	Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh pegawai sehingga meningkatkan kinerja secara optimal	0	0	0	0	26	37,7	27	39,1	16	23,2

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = kurang setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.5 di atas, unsur item empiris pertama berupa pekerjaan pegawai yang sekarang membuat pegawai merasa nyaman, dimana 18,8% responden menyatakan sangat setuju, 24,6% responden menyatakan setuju, kemudian 56,5% responden menjawab kurang setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa pegawai merasa bangga dapat bekerjasama dengan rekan kerja, dimana 26,1% responden menyatakan sangat setuju, 11,6% responden menyatakan setuju, kemudian 62,3% responden menjawab kurang setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dimana 7,2% responden menyatakan sangat setuju, 42,0% responden menyatakan setuju, kemudian 50,7% responden menjawab kurang setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat, pegawai lebih menyukai pekerjaan yang menantang (tidak rutinitas), dimana 27,5% responden menyatakan sangat setuju, 44,9% responden menyatakan setuju, kemudian 23,2% responden menjawab kurang setuju, kemudian 4,3% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima di organisasi ini, pegawai merasa mempunyai kesempatan yang sama untuk naik jabatan/pangkat, dimana 23,2% responden menyatakan sangat setuju, 39,1% responden menyatakan setuju, kemudian 37,7% responden menjawab kurang setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Pada indikator kinerja pegawai dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja pegawai

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pimpinan dan pegawai bekerja berdasarkan tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki.	0	0	0	0	2	2,9	58	84,1	9	13,0
2.	Pimpinan dan pegawai berkomitmen mencapai kinerja pegawai untuk mencapai tujuan bersama	0	0	0	0	13	18,8	46	66,7	10	14,5
3.	Pimpinan selalu memberikan perhatian pada setiap kegiatan untuk mengoptimalkan potensi pegawai menuju pencapaian prestasi kerja pegawai	0	0	0	0	14	20,3	44	63,8	11	15,9
4.	Pimpinan dan pegawai bekerja	0	0	0	0	0	0	52	75,4	17	24,6

	dengan dilandasi pada ketekunan dan ketaatan pada peraturan										
5.	Pimpinan dan pegawai melakukan optimalisasi pekerjaan yang berorientasi pada prinsip efisien dan efektif dengan memiliki standar pekerjaan yang jelas	0	0	0	0	6	8,7	52	75,4	11	15,9

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = kurang setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.7 di atas, unsur item empiris pertama berupa selama ini pelaksanaan pekerjaan pegawai telah memenuhi target yang ditetapkan pimpinan, dimana 13,0% responden menyatakan sangat setuju, 84,1% responden menyatakan setuju, kemudian 2,9% responden menjawab kurang setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua bagi pegawai, kualitas kerja adalah yang paling utama, dimana 14,5% responden menyatakan sangat setuju, 66,7% responden menyatakan setuju, kemudian 18,8% responden menjawab kurang setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai mampu menangani beban pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan, dimana 15,9% responden menyatakan sangat setuju, 63,8% responden menyatakan setuju, kemudian 20,3% responden menjawab kurang setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat pegawai memiliki tingkat partisipasi kerja yang tinggi, dimana 24,6% responden menyatakan sangat setuju, 75,4% responden menyatakan setuju, kemudian 0% responden menjawab kurang setuju dan 0% responden menjawab tidak setuju serta tak seorang pun responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima pegawai lebih banyak menyelesaikan pekerjaan saat bekerja sama dengan rekan kerja, dimana 15,9% responden menyatakan sangat setuju, 75,4% responden menyatakan setuju, kemudian 8,7% responden menjawab kurang setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pear-son Product Moment Test* dengan program SPSS 23.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.7. Menurut Sugiyono (2006 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,284.

Tabel 5.7. Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0,510	0,284	Valid
	2	0,654	0,284	Valid
	3	0,404	0,284	Valid
	4	0,573	0,284	Valid
	5	0,478	0,284	Valid
Pengawasan (X ₁)	1	0,594	0,284	Valid
	2	0,802	0,284	Valid
	3	0,798	0,284	Valid
	4	0,718	0,284	Valid
	5	0,616	0,284	Valid
Motivasi kerja (X ₂)	1	0,915	0,284	Valid
	2	0,933	0,284	Valid
	3	0,853	0,284	Valid
	4	0,854	0,284	Valid
	5	0,905	0,284	Valid

Sumber : Lampiran

B. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pernyataan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.8. sebagai berikut :

Tabel 5.8. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0.640	Reliabel
Pengawasan (X ₁)	0.741	Reliabel
Motivasi kerja (X ₂)	0.934	Reliabel

Sumber : Lampiran

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian

seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

A. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.9. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.9. Hasil Uji Multikolinearitas

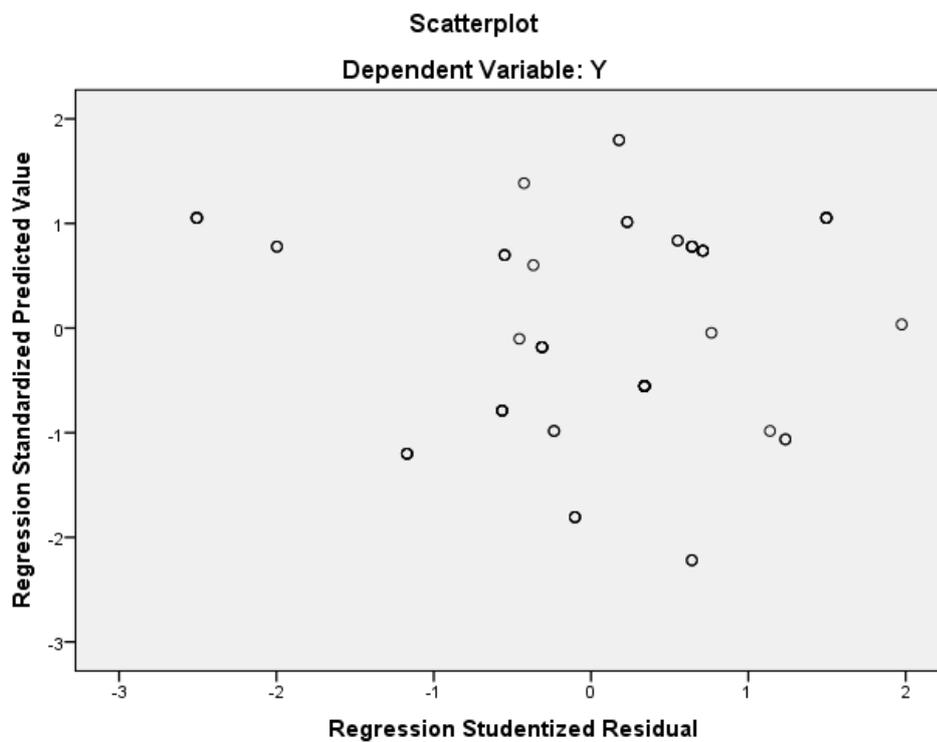
		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.961	1.165		3.401	.001		
	X1	.677	.054	.767	12.566	.000	1.000	1.000
	X2	.183	.027	.415	6.806	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2020

B. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaa regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar 5.1.



Sumber : Data Diolah, 2020

Gambar 5.1

Grafik Scatter Plot

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

C. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 2,226 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.10. Hasil Uji Autokorelasi

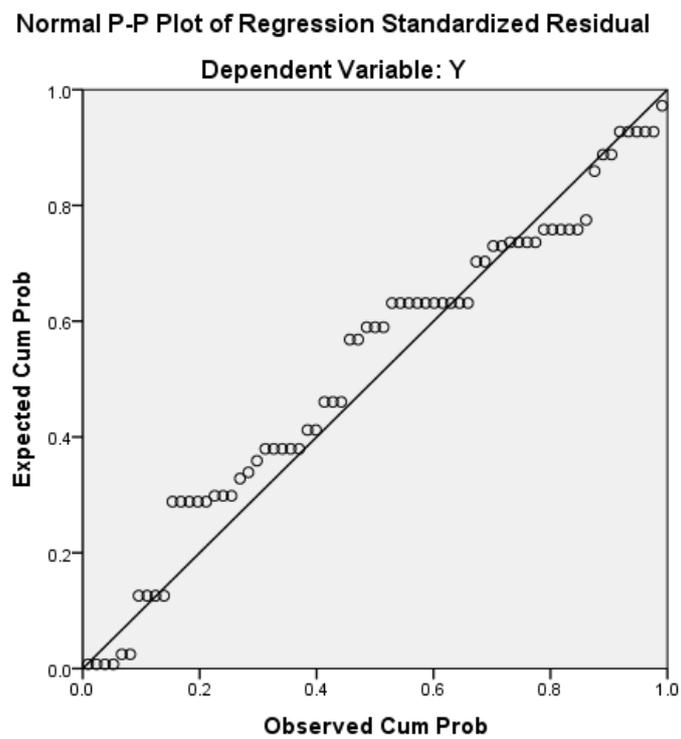
Durbin – Watson	2,226
-----------------	-------

Sumber : Data Diolah, 2020

D. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian

normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 berikut ini :



Sumber : Data Diolah, 2020

Gambar 5.2

Uji Normalitas

5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Pengawasan

X₂ = Motivasi kerja

b₀ = Konstanta

b₁₋₂ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi pengawasan dan motivasi kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.11. Hasil Perhitungan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.961	1.165		3.401	.001		
	X1	.677	.054	.767	12.566	.000	1.000	1.000
	X2	.183	.027	.415	6.806	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 3,961 + 0,677X_1 + 0,183X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 3,961 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi pengawasan dan motivasi kerja nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju mempunyai nilai sebesar 3,961.
2. Nilai koefisien regresi pengawasan (X_1) sebesar 0,677 berarti ada pengaruh positif pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju sebesar 0,677 sehingga apabila skor pengawasan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju sebesar 0,677 poin.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,183 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju sebesar 0,183 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju sebesar 0,183 poin.

5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data , yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

A. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 5.12 berikut :

Tabel 5.12. Hasil Uji t

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.961	1.165		3.401	.001		
	X1	.677	.054	.767	12.566	.000	1.000	1.000
	X2	.183	.027	.415	6.806	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2020

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh pengawasan (X₁) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju (Y)
 - a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.
- $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel pengawasan sebesar 12,566 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 65$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,997.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 12,566. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,997 yang berarti variabel pengawasan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

2. Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

- $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 6,806 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 65$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,997.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 6,806 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,997 yang berarti variabel motivasi kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel pengawasan (X_1) dengan nilai t_{hitung} 12,566 > t_{tabel} 1,997
- Variabel motivasi kerja (X_2) dengan nilai t_{hitung} 6,806 > t_{tabel} 1,997

B. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel pengawasan dan motivasi kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.13. berikut :

Tabel 5.13. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.117	2	60.059	101.378	.000 ^b
	Residual	39.100	66	.592		
	Total	159.217	68			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 101,378 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 65$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,75$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 101,378, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi pengawasan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 101,378$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,75$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.14. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.869 ^a	.754	.747	.770	2.226

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2020

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,754 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi pengawasan dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju sebesar 75,4%, sedangkan sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

A. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel pengawasan diketahui jawaban dominan setuju terdapat pada pernyataan kedua (dengan adanya fasilitas-fasilitas kantor yang cukup memadai, menjadikan saya nyaman melakukan pekerjaan yang saya tangani).

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel pengawasan yaitu 12,566. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,997) dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengawasan pada Uji t berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. Penelitian ini tentunya didukung oleh teori dari Siagian (2010: 102) yang

mengatakan bahwa pengawasan adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarana organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan mempengaruhi produktivitas karyawan dan selanjutnya mempengaruhi efektifitas dan efisiensi organisasi.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Desyanti (2014) dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Pengawasan Guru Di Sekolah Dasar Negeri 010 Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur” dimana gaya kepemimpinann kepala sekolah (X) dan pengawasan (Y) mempunyai hubungan yang positif dan sedang, hal ini dibuktikan dengan $r = 0,584$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,40 – 0,599 yang termasuk dalam kategori sedang.

Hasil penelitian ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Damayanti (2005) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang” yang menyatakan bahwa dengan adanya pengawasan yang tinggi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa efisiensi dan produksinya dalam kategori tinggi. Dengan adanya minat dan sikap positif yang tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

B. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan distribusi jawaban responden variabel motivasi kerja diketahui jawaban dominan sangat setuju terdapat pada pernyataan keempat (motivasi kerja yang saya miliki sangat membantu saya dalam pekerjaan saya saat ini).

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja adalah 6,806 yang lebih besar dari t_{tabel} (1,997) dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju, dimana motivasi kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Motivasi kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2011 : 40). Motivasi kerja dipandang penting dalam suatu organisasi, karena dengan motivasi kerja seorang pegawai akan bersikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati bersama dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai lama/ waktu masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan kerja pegawai sudah sesuai yang diharapkan. Dengan kata lain bahwa masa kerja, pendidikan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai yang diharapkan sehingga penyelesaian pekerjaan dapat efektif dan efisien, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan telah membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ferawati (2005) dengan judul Skripsi “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta” yang menyatakan bahwa secara bersama-sama tingkat pendidikan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Pengawasan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai diketahui jawaban dominan setuju terdapat pada pertanyaan kelima (saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab).

Untuk melihat apakah ada pengaruh pengawasan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dapat diuji dengan nilai F . Nilai F_{hitung} sebesar 101,378 dan tingkat signifikan F adalah 0,000 (lihat lampiran). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengawasan dan motivasi kerja tersebut dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 75,4%. Sisanya sebesar 24,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam konseptual penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil hipotesis yang terdiri dari 2 unsur pengaruh teruji dengan tingkat pengaruh yang cukup kuat. Sementara itu motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat untuk menentukan kinerja pegawai daripada pengawasan, dengan kata lain rendahnya kinerja pegawai di pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju ditentukan oleh pengawasan yang

kurang memuaskan dan unsur motivasi kerja yang menempati kategori sedang juga masih dimiliki atau dianut oleh kalangan pegawai.

Berdasarkan dari nilai t_{hitung} yang terbesar. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} Variabel Pengawasan adalah 12,566 yang lebih besar dari nilai t_{hitung} Variabel Motivasi Kerja yaitu 6,806. Jadi Pengawasan paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua teruji.

Berdasar hasil analisis mengenai pengaruh antara variabel independen dan dependen diketahui bahwa, ada pengaruh yang kuat pengawasan dengan kinerja pegawai, dengan kata lain pengawasan menjadi faktor yang determinan untuk menentukan tingkat pencapaian kinerja pegawai meskipun terdapat sejumlah variabel lain yang diduga ikut mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Variabel lain yang diduga ikut mempengaruhi dan diperlukan penelitian lanjutan adalah antara lain apresiasi, pengembangan sumber daya manusia, produk-produk kebijakan yang berpihak pada kepentingan profesionalisme pegawai, sistem manajemen yang digunakan, tata hubungan kerja yang dikembangkan, dukungan lingkungan eksternal terhadap jabatan fungsional pegawai dan lain-lain.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa pengolahan data statistik untuk data pengawasan, motivasi kerja dan kinerja pegawai, didapat bahwa :

1. Pengujian secara parsial dilihat nilai t_{hitung} variabel pengawasan yaitu $12,566 > t_{tabel}$ (1,997) dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju, sehingga semakin tinggi pengawasan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pengujian secara parsial dilihat nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja adalah $6,806 > t_{tabel}$ (1,997). dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju, sehingga semakin kuat motivasi kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Pengaruh pengawasan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dapat diuji dengan nilai F . Nilai F_{hitung} sebesar 101,378 dan tingkat signifikan F adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

6.2. Saran

1. Variabel Pengawasan dalam penelitian ini merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai sehingga disarankan kepada organisasi untuk melakukan perubahan yang lebih baik lagi dengan melakukan program pelatihan dan pendidikan dan menyesuaikannya dengan kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan pegawai sehingga dengan pelatihan dan pendidikan tersebut dapat meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai demi menciptakan motivasi kerja yang baik kepada karyawan dan pemberian pengawasan secara lebih intens dan kontinue demi mencapai tujuan organisasi.
2. Organisasi bisa meningkatkan produktivitas dengan cara meningkatkan insentif pegawai, karena insentif dapat mempengaruhi pengawasan pegawai.
3. Fasilitas dan kelengkapan kerja pegawai perlu diperbaiki dengan cara fasilitas kantor yang sudah tidak layak pakai diganti dengan fasilitas yang baru agar tidak menjadikan pegawai jenuh dan merasa bosan dengan motivasi kerja yang akhirnya akan menurunkan kinerja pegawai.

6.3. Keterbatasan Penelitian

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pernyataan-pernyataan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variable sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Anwar, M. Khoirul dan Oetojo, Asianti.2011. Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Bagi Pemerintahan Di Era Otonomi Daerah. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Arikunto, S, 2013, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Barko, M. Roy, 2010, *Communication, A Social and Carieer Focus*, Hughton Miff Company, New York.
- Boyatziz, Richard, 2015, *The Component Manager, A Model For Effective Performance*, John Wiley & Sons, New York.
- Cooper, Sawaf, 2013, *The performance Edge: New Strategies to maximize Your Work Effectiveness & Competitive Advance*, Houghton Mifflin Company, Boston.
- Covey, 2015, *The 8th Habbit*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Daft, Richart L., 2012, *The Leadeship Experiens*, Thomson, Canada.
- Dale, Timpe, 1992, *Kinerja*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Davis, 2011, *Perilaku dalam Organisasi, Buku I*, Penerjemah: Dharma Agus, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L. Jhon M Ivancevich, dan James H Donnely Jr, 2012, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Alih Bahasa Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Gie, The Liang. 2012. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta : Liberty
- Goleman, Daniel, 2010, *Emotional Intellegence*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Greenberg, Jerald, 2010, *Managing Behaviour in Organizations*, Prentice Hall, Singapore.

- Handoko, 2014, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Husein, Umar, 2013, *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Istianto, Bambang.2011. Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik. Jakarta:Mitra Wacana Media
- Ivancevich, John M. and Lee Soo Hoon, 2012, *Human Resource Management in Asia*, McGraw-Hill, Singapore.
- Kast, Fremont E, Rosenzweig, James E, 2010. Organisasi & Manajemen, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kreitner, Kinicki. 2012. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill
- Luthan, Fred, 2013, *Organizational Behaviour*, Western Psychological Service, Los Angeles, California.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remadja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, 2014, Dasar-Dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Maslow, Abraham H. (2013). Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). PT. PBP, Jakarta
- Nasir, M. 2010, *Metode Penelitian*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Patton, 2010, *Multiple Intellegences Kecerdasan Majemuk Teori dan Praktek*, Alih Bahasa Alexander Sandoro, Interaksara, Batam.
- Philip, Carter, 2010, *Soft Competencies*. PPM, Jakarta,
- Ranupandojo & Suad Husnan, 2012, Manajemen Personalia, Edisi Keempat, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2015, *Penilaian Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P, Stephen, 2013, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hedyana Pujaatmaka, dkk, Prenhallindo, Jakarta.
- Senge, Peter M, 2010, *Peningkatan Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Siagian, P. Sondang, 2010, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Bina Aksara, Jakarta. Sugiono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.

- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sukarna. 2011. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Mandar Maju
- Tiro, M. A. & Sukarna. 2012. *Pengembangan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian*. Makassar: Andira Publisher.
- Winardi. 2011. *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Werther, William B. Jr. and Keith Davis, 2011, *Human Resources and Personal Management*, McGraw-Hill, Inc. New York.

B. Tesis

- Ahmad Alwani (2012), *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang*.
- Edi Suparno (2015), *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-rayon barat Kabupaten Sragen*.
- Heri Susilowati (2011), *Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Konsep Diri terhadap Profesionalisme Pegawai pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta*.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai Sekretariat DPRD
Kabupaten Mamuju

di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MAMUJU”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

PUSPAWATI
2017.MM.2.0593

A. Identitas Responden

1. Nama :
 2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
 3. Usia :
 4. Pendidikan Terakhir : SD / SLTP / SLTA / D3 / S1 / S2
 5. Lama Bekerja :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Pengawasan (X ₁)						
1.	Pimpinan selalu menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan – tujuan perencanaan sebelum menetapkan program kerja					
2.	Pimpinan merancang sistem informasi umpan balik untuk mencapai tujuan.					
3.	Pimpinan selalu membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.					
4.	Pimpinan menentukan dan mengukur penyimpangan – penyimpangan yang terjadi dengan cara mengidentifikasi masalah – masalah.					
5.	Pimpinan mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin adanya melakukan perbaikan atas penyimpangan kerja yang terjadi secara efektif dan efisien					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Motivasi Kerja (X ₂)						
1.	Pimpinan dan pegawai mengindahkan prinsip partisipasi dengan cara memberi kesempatan para pegawai untuk menentukan tujuan yang akan dicapai					
2.	Pimpinan dan pegawai mengedepankan prinsip komunikasi dengan cara mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas					
3.	Pimpinan dan pegawai meyakini prinsip mengakui andil bawahan dengan memberikan pengakuan bahwa pegawai memiliki andil dalam usaha pencapaian tujuan					
4.	Pimpinan memberikan pendelegasian wewenang dengan memberikan otoritas untuk sewaktu – waktu mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai					
5.	Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh pegawai sehingga meningkatkan kinerja secara optimal					
Kinerja Pegawai (Y)						
1.	Pimpinan dan pegawai bekerja berdasarkan tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki					
2.	Pimpinan dan pegawai berkomitmen mencapai kinerja pegawai untuk mencapai tujuan bersama					
3.	Pimpinan selalu memberikan perhatian pada setiap kegiatan untuk mengoptimalkan potensi pegawai menuju pencapaian prestasi kerja pegawai					
4.	Pimpinan dan pegawai bekerja dengan dilandasi pada ketekunan dan ketaatan pada peraturan					
5.	Pimpinan dan pegawai melakukan optimalisasi pekerjaan yang berorientasi pada prinsip efisien dan efektif dengan memiliki standar pekerjaan yang jelas					

“TERIMA KASIH”

PEMETAAN RESPONDEN

Frequency Table

Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	30	43.5	43.5	43.5
Perempuan	39	56.5	56.5	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 Tahun	7	10.1	10.1	10.1
> 51 Tahun	8	11.6	11.6	21.7
21 - 30 Tahun	16	23.2	23.2	44.9
31 - 40 Tahun	33	47.8	47.8	92.8
41 - 50 Tahun	5	7.2	7.2	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Masa Kerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	< 1 Tahun	3	4.3	4.3	4.3
	> 7 Tahun	26	37.7	37.7	42.0
	1 - 4 Tahun	14	20.3	20.3	62.3
	4 - 7 Tahun	26	37.7	37.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

TABULASI HASIL KUESIONER PENELITIAN

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Pengawasan(X₁)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	3	3	3	3	4	16
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	3	4	3	18
6	4	4	3	3	4	18

7	3	3	3	3	4	16
8	4	4	4	4	4	20
9	4	3	4	4	3	18
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	4	4	4	22
14	4	3	3	3	3	16
15	4	4	4	3	4	19
16	4	4	4	3	3	18
17	4	4	4	3	4	19
18	4	4	4	3	4	19
19	4	4	4	3	3	18
20	4	4	4	4	4	20
21	4	3	3	3	3	16
22	4	4	4	4	4	20
23	4	5	4	4	5	22
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	4	4	4	22
26	4	4	4	3	4	19
27	4	4	4	3	4	19
28	4	3	3	3	3	16
29	4	4	4	5	4	21
30	4	4	4	5	4	21
31	4	4	4	4	5	21

32	4	4	3	4	3	18
33	4	5	5	4	4	22
34	4	5	4	4	4	21
35	5	4	4	4	5	22
36	4	4	3	3	4	18
37	4	4	5	5	4	22
38	4	4	4	4	4	20
39	4	5	4	4	5	22
40	4	4	3	3	4	18
41	3	3	3	3	4	16
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	3	3	4	18
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	5	5	4	4	4	22
47	4	4	4	3	4	19
48	4	4	4	3	4	19
49	4	3	3	3	3	16
50	4	4	4	5	4	21
51	4	4	4	3	4	19
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	3	3	4	18
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	5	4	21
56	4	4	4	4	5	21

57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	3	4	3	18
60	4	4	4	5	4	21
61	4	4	4	4	5	21
62	4	4	3	3	4	18
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	4	4	20
65	3	3	3	3	4	16
66	4	4	4	4	4	20
67	4	4	4	3	4	19
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	3	4	3	18

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Kerja(X₂)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	4	3	16
4	5	5	4	5	5	24
5	3	3	3	3	3	15
6	4	3	3	4	4	18
7	5	5	5	4	5	24

8	4	5	4	5	4	22
9	5	5	5	4	5	24
10	4	5	5	5	5	24
11	5	5	4	5	5	24
12	5	5	4	5	5	24
13	3	3	3	2	3	14
14	5	5	5	5	4	24
15	3	3	3	4	3	16
16	3	3	3	3	4	16
17	3	3	3	4	3	16
18	3	3	3	4	3	16
19	3	3	3	3	4	16
20	3	3	3	3	4	16
21	3	3	4	4	4	18
22	3	3	3	3	3	15
23	4	4	4	5	5	22
24	5	5	4	5	5	24
25	3	3	3	2	3	14
26	3	3	3	4	3	16
27	3	3	3	4	3	16
28	3	3	4	4	4	18
29	3	3	4	4	4	18
30	3	3	4	4	4	18
31	4	4	4	4	4	20
32	3	3	3	3	3	15

33	3	3	3	3	3	15
34	3	3	3	4	4	17
35	3	4	4	4	4	19
36	4	3	3	4	4	18
37	3	3	3	3	3	15
38	4	4	4	5	5	22
39	4	4	4	5	5	22
40	5	5	4	5	4	23
41	5	5	5	4	5	24
42	4	5	4	5	4	22
43	4	3	3	4	4	18
44	3	3	3	3	3	15
45	5	5	4	5	5	24
46	3	3	3	2	3	14
47	3	3	3	4	3	16
48	3	3	3	4	3	16
49	3	3	4	4	4	18
50	3	3	4	4	4	18
51	3	3	3	4	3	16
52	5	5	4	5	5	24
53	4	3	3	4	4	18
54	4	4	4	5	5	22
55	3	3	4	4	4	18
56	4	4	4	4	4	20
57	4	5	4	5	4	22

58	3	3	3	3	3	15
59	3	3	3	3	3	15
60	3	3	4	4	4	18
61	4	4	4	4	4	20
62	4	3	3	4	4	18
63	4	5	4	5	4	22
64	5	5	4	5	5	24
65	3	3	3	3	3	15
66	3	3	3	3	3	15
67	3	3	3	4	3	16
68	5	5	4	5	5	24
69	3	3	3	3	3	15

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	3	4	3	4	4	18
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	5	23
5	4	3	3	4	4	18
6	4	3	4	4	4	19

7	4	3	5	5	4	19
8	4	5	4	4	5	22
9	5	4	5	4	4	22
10	4	4	4	4	4	20
11	4	5	4	5	5	23
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	5	4	4	21
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	5	4	4	21
21	4	4	3	4	3	18
22	4	4	4	4	4	20
23	5	4	5	5	4	23
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	5	4	4	21
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	3	4	3	18
29	5	4	4	5	4	22
30	5	4	4	5	4	22
31	4	4	3	4	3	22

32	4	3	3	4	4	18
33	4	4	4	5	5	22
34	4	4	4	5	4	21
35	4	4	5	5	4	22
36	4	3	4	4	4	19
37	5	4	4	4	5	22
38	4	3	3	4	4	20
39	5	4	5	5	4	23
40	4	5	5	4	4	20
41	4	3	5	5	4	19
42	4	5	4	4	5	22
43	4	3	4	4	4	19
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	5	4	4	21
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	3	4	3	18
50	5	4	4	5	4	22
51	4	4	4	4	4	20
52	4	5	4	5	5	23
53	4	3	4	4	4	19
54	4	3	3	4	4	20
55	5	4	4	5	4	22
56	4	4	3	4	3	22

57	4	5	4	4	5	22
58	4	4	4	4	4	20
59	4	3	3	4	4	18
60	5	4	4	5	4	22
61	4	4	3	4	3	22
62	4	3	4	4	4	19
63	4	5	4	4	5	22
64	4	5	4	5	5	23
65	3	4	3	4	4	18
66	4	4	4	4	4	20
67	4	4	4	4	4	20
68	4	5	4	5	5	23
69	4	3	3	4	4	18

DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.8	5.8	5.8
	4	61	88.4	88.4	94.2
	5	4	5.8	5.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.0	13.0	13.0
	4	53	76.8	76.8	89.9

5	7	10.1	10.1	100.0
Total	69	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	26.1	26.1	26.1
	4	49	71.0	71.0	97.1
	5	2	2.9	2.9	100.0
Total		69	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	26	37.7	37.7	37.7
	4	37	53.6	53.6	91.3
	5	6	8.7	8.7	100.0
Total		69	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	3	11	15.9	15.9	15.9
	4	52	75.4	75.4	91.3
	5	6	8.7	8.7	100.0
Total		69	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	39	56.5	56.5	56.5
	4	17	24.6	24.6	81.2
	5	13	18.8	18.8	100.0
Total		69	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	43	62.3	62.3	62.3
	4	8	11.6	11.6	73.9
	5	18	26.1	26.1	100.0
Total		69	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	35	50.7	50.7	50.7
	4	29	42.0	42.0	92.8
	5	5	7.2	7.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.3	4.3	4.3
	3	16	23.2	23.2	27.5
	4	31	44.9	44.9	72.5
	5	19	27.5	27.5	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	26	37.7	37.7	37.7
	4	27	39.1	39.1	76.8

5	16	23.2	23.2	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.9	2.9	2.9
	4	58	84.1	84.1	87.0
	5	9	13.0	13.0	100.0
Total		69	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	18.8	18.8	18.8
	4	46	66.7	66.7	85.5
	5	10	14.5	14.5	100.0
Total		69	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	20.3	20.3	20.3
	4	44	63.8	63.8	84.1
	5	11	15.9	15.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	52	75.4	75.4	75.4
	5	17	24.6	24.6	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.7	8.7	8.7
	4	52	75.4	75.4	84.1
	5	11	15.9	15.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA

Correlations

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.620**	.350**	.276*	.087	.594**
Sig. (2-tailed)		.000	.003	.022	.479	.000
N	69	69	69	69	69	69
X1.2 Pearson Correlation	.620**	1	.530**	.363**	.421**	.802**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.000
N	69	69	69	69	69	69
X1.3 Pearson Correlation	.350**	.530**	1	.502**	.416**	.798**

	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69
X1.4	Pearson Correlation	.276*	.363**	.502**	1	.218	.718**
	Sig. (2-tailed)	.022	.002	.000		.072	.000
	N	69	69	69	69	69	69
X1.5	Pearson Correlation	.087	.421**	.416**	.218	1	.616**
	Sig. (2-tailed)	.479	.000	.000	.072		.000
	N	69	69	69	69	69	69
X1	Pearson Correlation	.594**	.802**	.798**	.718**	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.888**	.673**	.694**	.803**	.915**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69
X2.2	Pearson Correlation	.888**	1	.778**	.728**	.749**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69
X2.3	Pearson Correlation	.673**	.778**	1	.639**	.776**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69
X2.4	Pearson Correlation	.694**	.728**	.639**	1	.724**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69
X2.5	Pearson Correlation	.803**	.749**	.776**	.724**	1	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	69	69	69	69	69	69
X2	Pearson Correlation	.915**	.933**	.853**	.854**	.905**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
Y1.1 Pearson Correlation	1	.020	.332**	.459**	.038	.510**
Sig. (2-tailed)		.871	.005	.000	.759	.000
N	69	69	69	69	69	69
Y1.2 Pearson Correlation	.020	1	.204	.218	.473**	.654**
Sig. (2-tailed)	.871		.092	.071	.000	.000
N	69	69	69	69	69	69
Y1.3 Pearson Correlation	.332**	.204	1	.322**	.306*	.404**
Sig. (2-tailed)	.005	.092		.007	.011	.001

	N	69	69	69	69	69	69
Y1.4	Pearson Correlation	.459**	.218	.322**	1	.327**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000	.071	.007		.006	.000
	N	69	69	69	69	69	69
Y1.5	Pearson Correlation	.038	.473**	.306*	.327**	1	.478**
	Sig. (2-tailed)	.759	.000	.011	.006		.000
	N	69	69	69	69	69	69
Y	Pearson Correlation	.510**	.654**	.404**	.573**	.478**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
--	------	----------------	---

X1.1	4.00	.343	69
X1.2	3.97	.484	69
X1.3	3.77	.489	69
X1.4	3.71	.621	69
X1.5	3.93	.495	69

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15.38	2.415	.441	.724
X1.2	15.41	1.892	.658	.638
X1.3	15.61	1.889	.650	.640
X1.4	15.67	1.843	.460	.728
X1.5	15.45	2.192	.386	.739

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.62	.788	69
X2.2	3.64	.874	69
X2.3	3.57	.630	69
X2.4	3.96	.830	69
X2.5	3.86	.772	69

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15.01	7.720	.862	.911

X2.2	15.00	7.206	.884	.907
X2.3	15.07	8.774	.790	.928
X2.4	14.68	7.867	.764	.930
X2.5	14.78	7.849	.848	.914

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	4.10	.389	69
Y1.2	3.96	.580	69
Y1.3	3.96	.605	69
Y1.4	4.25	.434	69
Y1.5	4.07	.495	69

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	16.23	2.151	.293	.630
Y1.2	16.38	1.768	.346	.617
Y1.3	16.38	1.621	.423	.576
Y1.4	16.09	1.875	.483	.552
Y1.5	16.26	1.784	.461	.555

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
--	------	----------------	---

Y	20.48	1.530	69
X1	19.38	1.733	69
X2	18.64	3.481	69

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.763	.408
	X1	.763	1.000	-.009
	X2	.408	-.009	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.472
	X2	.000	.472	.
N	Y	69	69	69
	X1	69	69	69
	X2	69	69	69

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.869 ^a	.754	.747	.770	2.226

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.117	2	60.059	101.378	.000 ^b
	Residual	39.100	66	.592		
	Total	159.217	68			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.961	1.165		3.401	.001		
	X1	.677	.054	.767	12.566	.000	1.000	1.000
	X2	.183	.027	.415	6.806	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.972	1.000	.00	.00	.00
	2	.024	11.141	.03	.08	.92
	3	.004	28.534	.97	.92	.08

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.53	22.87	20.48	1.329	69

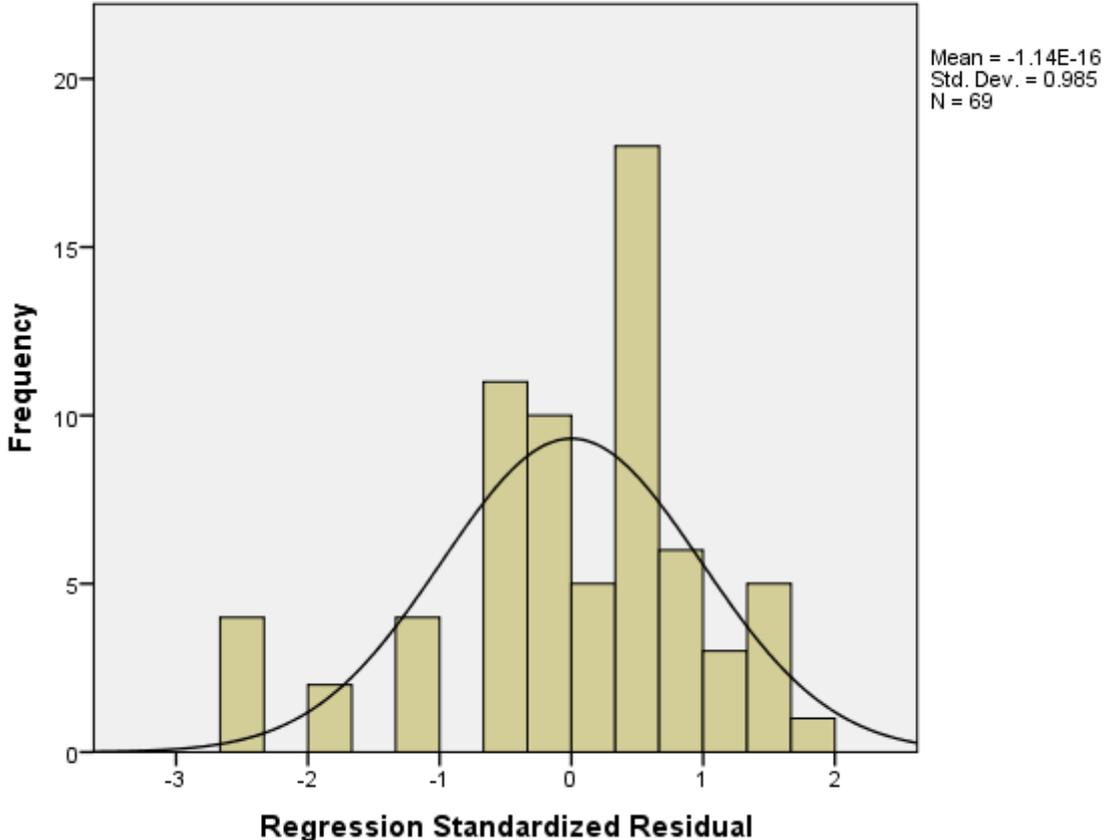
Std. Predicted Value	-2.219	1.798	.000	1.000	69
Standard Error of Predicted Value	.118	.249	.156	.037	69
Adjusted Predicted Value	17.48	22.86	20.48	1.332	69
Residual	-1.879	1.475	.000	.758	69
Std. Residual	-2.441	1.916	.000	.985	69
Stud. Residual	-2.506	1.975	.000	1.009	69
Deleted Residual	-1.981	1.566	.000	.795	69
Stud. Deleted Residual	-2.615	2.020	-.006	1.030	69
Mahal. Distance	.624	6.118	1.971	1.483	69
Cook's Distance	.000	.114	.016	.029	69
Centered Leverage Value	.009	.090	.029	.022	69

a. Dependent Variable: Y

Charts

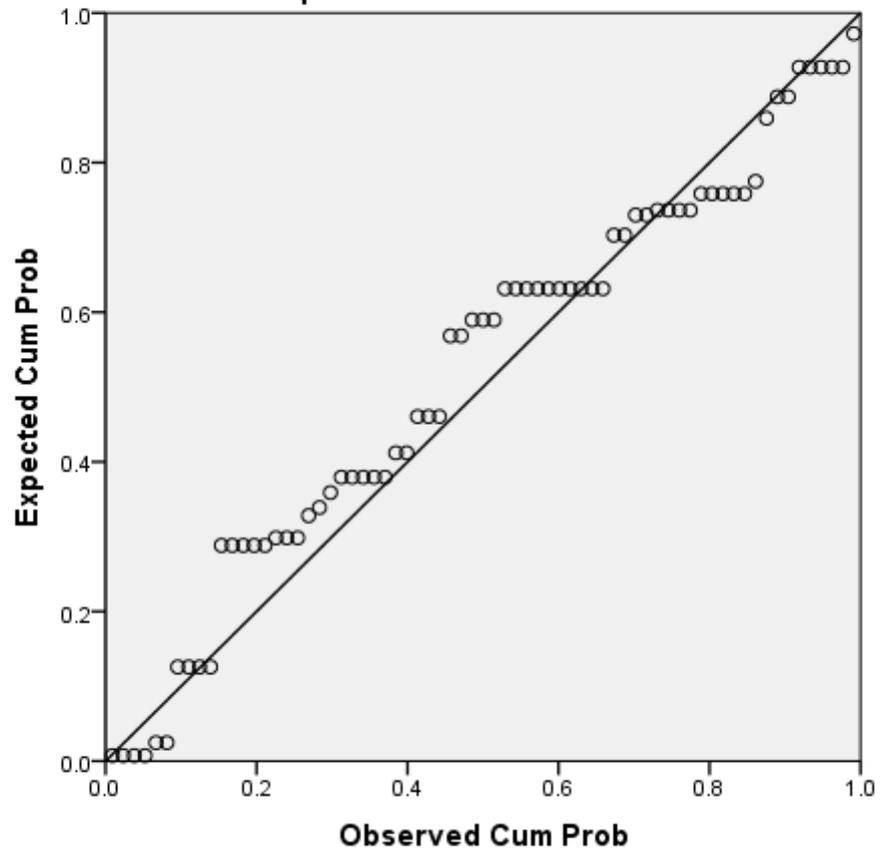
Histogram

Dependent Variable: Y



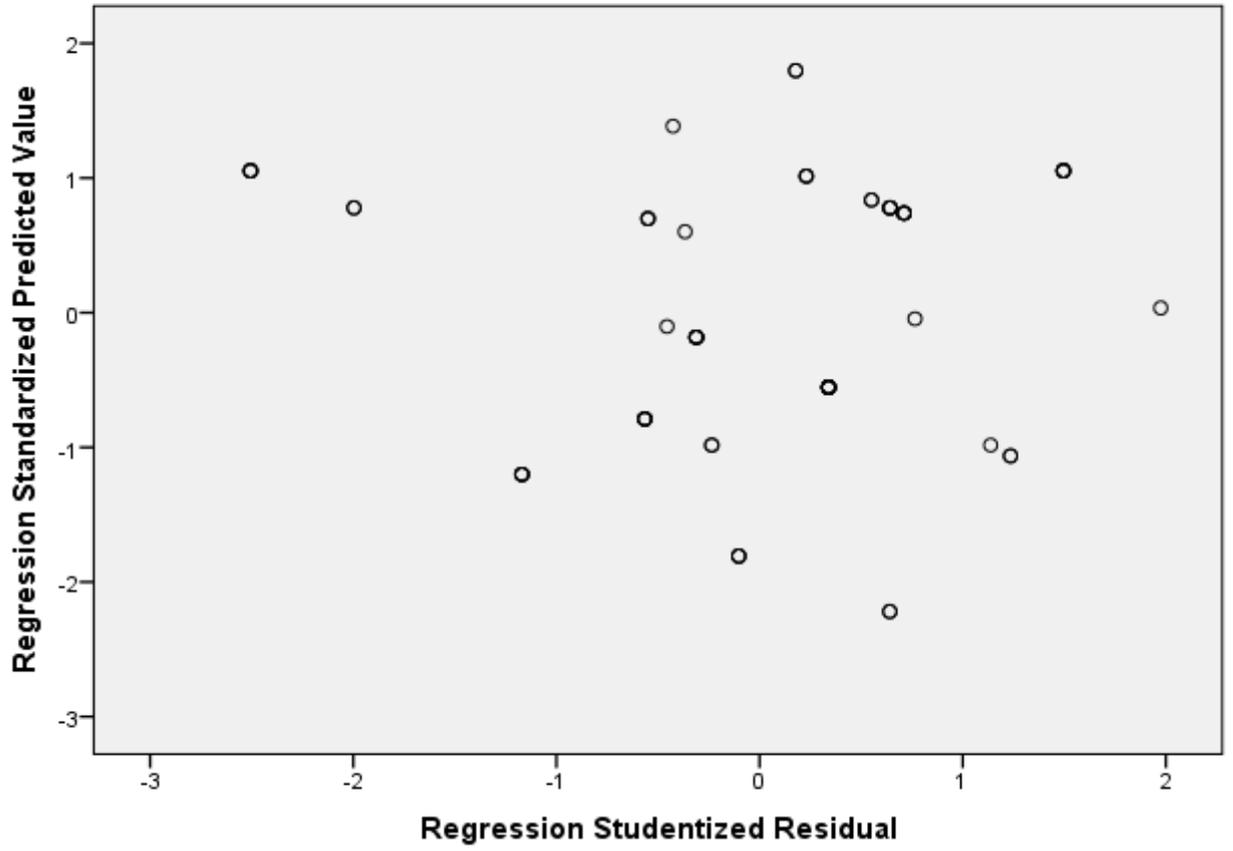
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Scatterplot

Dependent Variable: Y





LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR
Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp : 081343774489 / 085299972162

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : PUSPAWATI
NIM : 2017MM.2.0593
Judul Tesis : Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 22 September 2020 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,.MM

Ketua