

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

Puspawati¹, Saban Echdar², Saripuddin³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
Email: puspawati@gmail.com

ABSTRAK

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

ABSTRACT

Puspawati. 2020. The Effect of Supervision and Work Motivation on Employee Performance of the Mamuju Regency DPRD Secretariat (supervised by 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*

PENDAHULUAN

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 karyawan. Orang yang idealnya mumpuni untuk melakukan pengawasan pekerjaan tentu saja adalah pemimpin langsung. Ini karena pemimpin tahu yang paling dekat dan paling dekat dengan karyawannya. Pemantauan kerja yang baik mungkin berdampak baik pada pekerja juga. Untuk mendapatkan efek yang diinginkan, langkah-langkah perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud. 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. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah\

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?

a. Konsep pengawasan

Untuk organisasi mana pun, pengawasan memiliki arti penting. Pengawasan berupaya untuk memastikan bahwa, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, hasil dari pelaksanaan pekerjaan dikumpulkan secara efisien (efisien) dan efektif (efektif). Menurut Manulang (2014) 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) menyatakan bahwa “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.

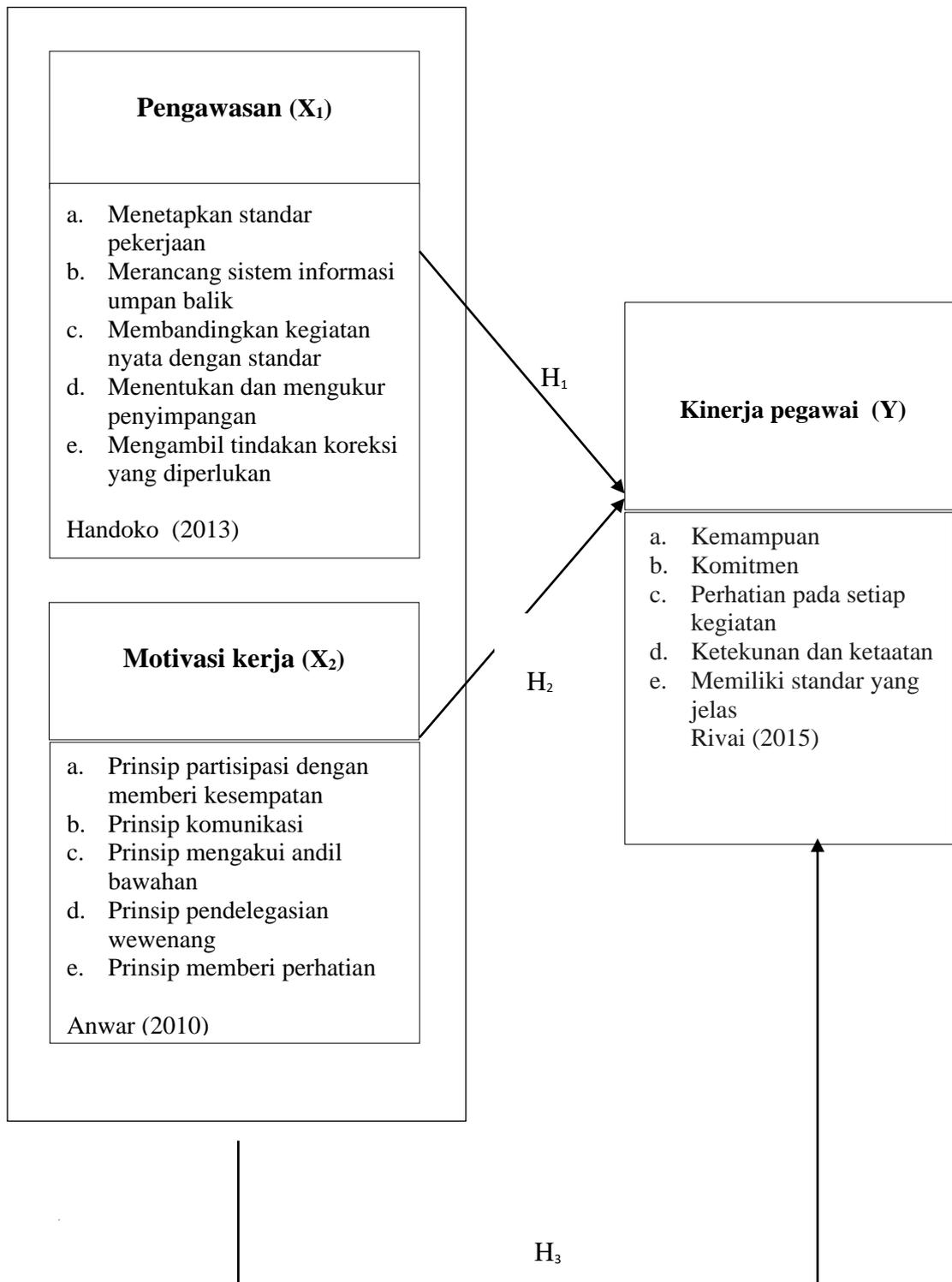
b. Konsep motivasi kerja

Ini dikenal sebagai motivasi kerja di lingkungan kerja, yang dicirikan sebagai situasi dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan di dunia kerja. Daft (2012), mengemukakan motivasi (*motivation*) mengacu pada dorongan, baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dalam kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu. Robin (2011), mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Konsep kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gibson (2012) mencatat bahwa kesuksesan adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan kewajiban dan hasil yang diramalkan. Kinerja seseorang berkaitan dengan kemajuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya guna mencapai tujuan organisasi. Sebagai bagian dari tugas yang dibagikan oleh organisasi, seorang anggota organisasi menjalankan tugas tertentu. Tanggung jawab untuk setiap anggota organisasi harus sesuai. 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.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



HIPOTESIS PENELITIAN

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

METODE PENELITIAN

Penelitian survey 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. Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. Waktu penelitian dilakukan pada bulan periode November 2019 sampai dengan februari 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju, sebanyak 69 Orang.

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

X₁ = Pengawasan

X₂ = Motivasi kerja

e = Kesalahan prediksi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

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

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Pengawasan

X₂ = Motivasi kerja

b₀ = Konstanta

b_{1-2} = 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 1. 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

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 2 berikut :

Tabel 2 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

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 3. berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

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

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 4. 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

PEMABAHASAN

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.

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

c.) 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.

KESIMPULAN

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.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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 Miffin 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 Donnelly 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 Persfektif 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, BPF, 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 Pemativasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Werther, William B. Jr. and Keith Davis, 2011, *Human Resources and Personal Management*, McGraw-Hill, Inc. New York.
- 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.*