



**PENGARUH PENGAWASAN, KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**TRY MEGA UTAMIE
1715310514**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : TRY MEGA UTAMIE
NPM : 1715310514
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN, KEPEMIMPINAN, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

MEDAN, 24 FEBRUARI 2022

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., M.Sc.M) (Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)



PEMBIMBING I

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

PEMBIMBING II

(TEGUH WAHYONO, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : TRY MEGA UTAMIE
NPM : 1715310514
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN, KEPEMIMPINAN, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

MEDAN, 24 FEBRUARI 2022

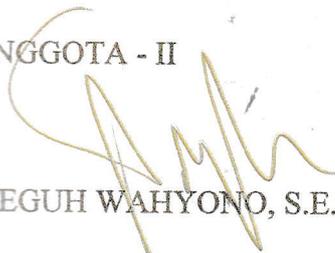
KETUA


(SLAMET WIDODO, S.E., M.M)

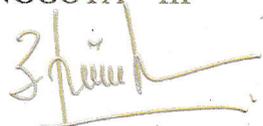
ANGGOTA - I


(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

ANGGOTA - II


(TEGUH WAHYONO, S.E., M.M)

ANGGOTA - III


(ELI DELVI YANTI, S.E., M.M)

ANGGOTA-IV


(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : TRY MEGA UTAMIE
NPM : 1715310514
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN, KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 25 Januari 2022

Yang membuat pernyataan



Try Mega Utamie

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : TRY MEGA UTAMIE
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 26-07-1999
NPM : 1715310514
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL KARYA TANI

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 30 Januari 2022

Yang membuat pernyataan


TRY MEGA UTAMIE



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : TRY MEGA UTAMIE
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 00 0000
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310514
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 144 SKS, IPK 3.60
 Nomor Hp : 087889300077
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara

Isi : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 07 Oktober 2021

Pemohon,

(Try Mega Utamie)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Onny Mediatine, SH., M.Kn)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Febrilian Lestario, ST., MSi)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

(Teguh Wanyono, SE., MM.)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : TRY MEGA UTAMIE
NPM : 1715310514
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Febrilian Lestario, ST., MSi
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
28 Januari 2022	Perbaikan bab 1	Revisi	
28 Januari 2022	Perbaikan bab 3	Revisi	
28 Januari 2022	ACC sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 30 Januari 2022
 Dosen Pembimbing,



Febrilian Lestario, ST., MSi



Acc jilid lux

[Signature]

23/03/22

**PENGARUH PENGAWASAN, KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

Acc
Jilid lot *[Signature]*

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

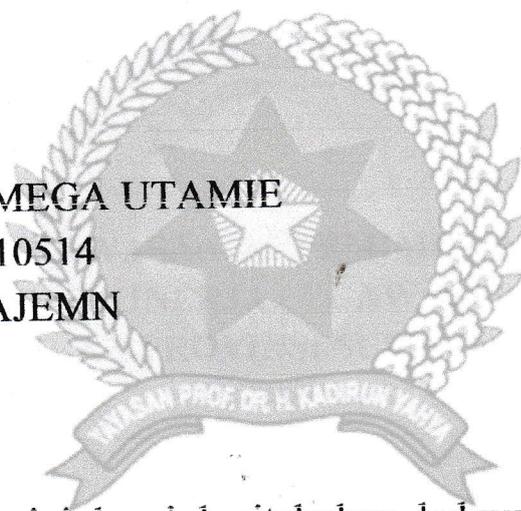
TRY MEGA UTAMIE

1715310514

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
TURNITIN PLAGIAT SIMILARITY INDEX**

Nama : TRY MEGA UTAMIE
NPM : 1715310514
Prodi : MANAJEMN



Bersamaan dengan ini kami beritahukan bahwasanya hasil **Turnitin Plagiat Similarity Index** Skripsi / Tesis saudara telah **LULUS** dengan hasil :

40%

Silahkan melanjutkan tahap pendaftaran Sidang Meja Hijau.

Verifikasi	Nama
27 Januari 2022	Wenny Sartika, SH.,MH

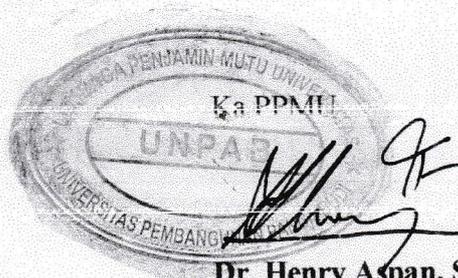
No. Dokumen : FM-DPMA-06-03	Revisi : 00	Tgl Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------

SURAT KETERANGAN
TURNITIN SELF PLAGIAT SIMILARITY

Dengan ini saya Ka.PPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan Edaran Rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Dr. Henry Aspan, SE., SH., MA., MH., MM

No. Dokumen : FM-DPMA-06-02	Revisi : 01	Tgl Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

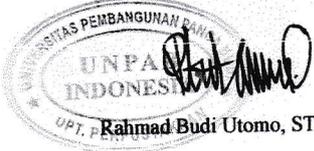
SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 1331/PERP/BP/2022

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
nama saudara/i:

a : TRY MEGA UTAMIE
M. : 1715310514
at/Semester : Akhir
ias : SOSIAL SAINS
an/Prodi : Manajemen

asannya terhitung sejak tanggal 25 Januari 2022, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
gus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 25 Januari 2022
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Efektif : 04 Juni 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Teguh Wahyono, S.E., M.M
Nama Mahasiswa : Try Mega Utami
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310511
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	- Perbaiki cover		
	- Daftar pustaka disesuaikan dengan buku, jurnal, dll		
	Acc. Sidang meja Aiyau		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing II

Teguh Wahyono, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Febrilian Lestario, S.T., M.Si
 Nama Mahasiswa : Try Mega Utami
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1715210514
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
21- Januari -2022	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki tahun di cover - Dibagian identifikasi masalah jangan ada kesimpulan, dan jangan panjang kali - Kesimpulan dan saran, jangan samakan isian ini dengan hipotesis ubah kata-katanya - Dibagian Daftar Pustaka urutkan sesuai dengan buku, jurnal, dll. <p align="center">ACC Sidang mega hijai</p>		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medan, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I



Febrilian Lestario, S.T., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Teguh Wahyono, SE., MM
 Nama Mahasiswa : Try Mega Utamie
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1715310514
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
27/2/19	- Perbaiki / tambahkan teori di bagian kerangka konseptual - Sesuaikan jadwal proses penelitian Acc semprom	h h h	

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing II

Teguh Wahyono, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Febrilian Lestario, S.T., M.Si
 Nama Mahasiswa : Try Mega Utami
 Jurusan / Program Studi : Mana semen
 No. Stambuk / NPM : 1715510514
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
25- Mei -2021	- Tambahkan, dan ceritakan setiap variabel di latar belakang. - Sesuaikan identifikasi masalah dengan indikator operasional Variabel		
18- Juni -2021	- Gunakan tanda (,) koma di setiap variabel - Ubah kata karyawan, dengan Pegawai Acc untuk seminar proposal	 	

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

Dr. Onny Medaline, S.H. M.Kn

Dosen Pembimbing I

Febrilian Lestario, S.T., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : TRY MEGA UTAMIE
NPM : 1715310514
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Teguh Wahyono, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
28 Januari 2022	Acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 30 Januari 2022
 Dosen Pembimbing,



Teguh Wahyono, SE., MM

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 25 Maret 2022
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TRY MEGA UTAMIE
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 26 Juli 1999
 Nama Orang Tua : DRS. SARNO
 N. P. M : 1715310514
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : ?+62 8387293070
 Alamat : Jl.KaryaTani Gg.Berkah No.07

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkrip sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (b dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani oleh pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



TRY MEGA UTAMIE
 1715310514

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

TRY MEGA UTAMIE_1715310514_MANAJEMEN_SKRIPSI_UNGGAHAN KE3

ORIGINALITY REPORT

44% SIMILARITY INDEX **43%** INTERNET SOURCES **8%** PUBLICATIONS **17%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source **21%**

2 123dok.com Internet Source **5%**

3 repositori.usu.ac.id Internet Source **2%**

4 indrpratama87.blogspot.com Internet Source **2%**

5 repository.usu.ac.id Internet Source **2%**

text-id 123dok.com

44.	43.	8.	17.
21.	5.	2.	2.
2.	2.	2.	2.
2.	2.	2.	2.
2.	2.	2.	2.
2.	2.	2.	2.
2.	2.	2.	2.
2.	2.	2.	2.
2.	2.	2.	2.
2.	2.	2.	2.
2.	2.	2.	2.
2.	2.	2.	2.

115

114

113

112

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah pengawasan, kepemimpinan dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, dimana $t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, dimana $t_{hitung} 2,303 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, dimana $t_{hitung} 2,837 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,007 < 0,05$. Pengawasan, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, dimana $F_{hitung} 39,604 > F_{tabel} 2,85$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Pengawasan, Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether supervision, leadership and motivation partially and simultaneously affect the performance of temporary employees at the Education Office of North Sumatra Province. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 42 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that partial supervision had a positive and significant effect on the performance of temporary employees at the Education Office of North Sumatra Province, where $t_{count} 2.364 > t_{table} 2.024$ and significant $0.011 < 0.05$. Leadership partially has a positive and significant effect on the performance of temporary employees of the Education Office of North Sumatra Province, where $t_{count} 2,303 > t_{table} 2,024$ and significant $0,011 < 0,05$. Motivation partially has a positive and significant effect on the performance of temporary employees at the Education Office of North Sumatra Province, where $t_{count} 2.837 > t_{table} 2.024$ and significant $0.007 < 0.05$. Supervision, leadership, and motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of temporary employees at the Education Office of North Sumatra Province, where $F_{count} 39.604 > F_{table} 2.85$ and significant $0.000 < 0.05$.

Keywords : Supervision, Leadership, Motivation and Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi.....	3
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
E. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Manfaat Penilaian Kinerja.....	10
d. Penilaian Kinerja.....	11
e. Indikator Kinerja	13
2. Pengawasan Kerja	14
a. Pengertian Pengawasan Kerja	14
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja.....	15
c. Manfaat Pengawasan.....	16
d. Macam-macam pengawasan Kerja	16
e. Syarat-syarat Pengawasan Kerja	17
f. Teknik Pengawasan Kerja.....	18
g. Indikator Pengawasan kerja	18
3. Kepemimpinan.....	20
a. Pengertian Kepemimpinan	20
b. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan.....	20
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	24
d. Manfaat Kepemimpinan.....	24
e. Indikator Kepemimpinan	29
4. Motivasi Kerja.....	30
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	30
b. Tipe – tipe Motivasi	31
c. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi	32

	d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	33
	e. Manfaat Motivasi	34
	f. Indikator Motivasi	35
	B. Penelitian Sebelumnya	37
	C. Kerangka Konseptual	39
	D. Hipotesis	42
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	43
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	43
	C. Definisi Operasional Variabel	44
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	46
	E. Teknik Pengumpulan Data	47
	F. Teknik Analisis Data	47
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	52
	1. Deskripsi Objek Penelitian	52
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara	54
	3. Deskripsi Karakteristik Responden	66
	4. Deskripsi Variabel Penelitian	67
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	89
	6. Pengujian Asumsi Klasik	93
	7. Regresi Linier Berganda	98
	8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	99
	B. Pembahasan	101
	1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai	101
	2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai ..	102
	3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	102
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	105
	B. Saran	106

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	37
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	43
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	44
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	68
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	68
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	69
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	69
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5}	70
Tabel 4.10 Pernyataan X _{1.6}	71
Tabel 4.11 Pernyataan X _{1.7}	71
Tabel 4.12 Pernyataan X _{1.8}	72
Tabel 4.13 Pernyataan X _{1.9}	72
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.1}	73
Tabel 4.15 Pernyataan X _{2.2}	74
Tabel 4.16 Pernyataan X _{2.3}	74
Tabel 4.17 Pernyataan X _{2.4}	75
Tabel 4.18 Pernyataan X _{2.5}	75
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.6}	76
Tabel 4.20 Pernyataan X _{2.7}	76
Tabel 4.21 Pernyataan X _{2.8}	77
Tabel 4.22 Pernyataan X _{2.9}	78
Tabel 4.23 Pernyataan X _{3.1}	78
Tabel 4.24 Pernyataan X _{3.2}	79
Tabel 4.25 Pernyataan X _{3.3}	79
Tabel 4.26 Pernyataan X _{3.4}	80
Tabel 4.27 Pernyataan X _{3.5}	81
Tabel 4.28 Pernyataan X _{3.6}	81
Tabel 4.29 Pernyataan X _{3.7}	82
Tabel 4.30 Pernyataan X _{3.8}	82
Tabel 4.31 Pernyataan X _{3.9}	83
Tabel 4.32 Pernyataan Y.1	84
Tabel 4.33 Pernyataan Y.2	84
Tabel 4.34 Pernyataan Y.3	85
Tabel 4.35 Pernyataan Y.4	85
Tabel 4.36 Pernyataan Y.5	86
Tabel 4.37 Pernyataan Y.6	86
Tabel 4.38 Pernyataan Y.7	87
Tabel 4.39 Pernyataan Y.8	87
Tabel 4.40 Pernyataan Y.9	88

Tabel 4.41	Uji Validitas X ₁ (Pengawasan).....	89
Tabel 4.42	Uji Validitas X ₂ (Kepemimpinan).....	90
Tabel 4.43	Uji Validitas X ₃ (Motivasi)	90
Tabel 4.44	Uji Validitas Y (Kinerja Pegawai)	91
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas X ₁ (Pengawasan).....	92
Tabel 4.46	Uji Reliabilitas X ₂ (Kepemimpinan).....	92
Tabel 4.47	Uji Reliabilitas X ₃ (Motivasi)	92
Tabel 4.48	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Pegawai)	93
Tabel 4.49	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	95
Tabel 4.50	Uji Multikolinearitas	96
Tabel 4.51	Regresi Linier Berganda	98
Tabel 4.52	Uji Simultan	99
Tabel 4.53	Uji Parsial.....	100
Tabel 4.54	Uji Determinasi.....	101

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara	55
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	93
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	94
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	97

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul “**Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara**”. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Teguh Wahyono, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Terima kasih kepada civitas akademika Universitas Pembangunan Panca Budi atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
7. Terima kasih kepada seluruh pegawai dan pimpinan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Drs Sarno dan Ibunda Masri yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
9. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, 24 Februari 2022
Penulis

Try Mega Utamie
1715310514

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasi secara sadar dan memiliki batasan reaktif yang dapat diidentifikasi serta bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Organisasi didirikan dengan memiliki orang-orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang dilakukan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi di dalam suatu perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan berbagai sumber daya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga dan kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan berbagai aktivitas. Sumber daya yang diperlukan antara lain adalah sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan *employee engagement*. terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengawasan, kepemimpinan dan motivasi.

Menurut Ibrahim (2018:155), pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Pengawasan dan hasil pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan baik dan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan

rencana yang telah ditetapkan serta akan meningkatkan kinerja pegawai mereka dalam perusahaan.

Menurut Samsudin (2017:8), kepemimpinan yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai didalam bekerja, karena dengan kenyamanan yang pegawai dapatkan dari seorang atasan merupakan sesuatu yang istimewa yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti keramahan atasan terhadap pegawai, perhatian atasan, serta motivasi-motivasi yang diberikan kepada pegawai. Kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan dapat sambutan baik oleh pegawai otomatis pegawai tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut karena kenyamanan dan suasana kerja diperoleh dari perusahaan tersebut, selain itu motivasi yang terus dan terus diberikan pimpinan kepada pegawai senantiasa akan mendorong prestasi kerja pegawai dengan prestasi tersebutlah pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai mereka dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2018:77), “Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Rivai (2018:81), pegawai yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah pada pegawai Honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara yaitu pegawai Dinas Pendidikan Provinsi

Sumatera Utara dimana penetapan standar pelaksanaan sudah ditentukan oleh organisasi, akan tetapi pegawai honorer belum diberikan solusi atau tindakan perbaikan apabila terjadi kesalahan. Pemimpin kurang memiliki jiwa motivasi inspiratif, dimana hal ini dibuktikan bahwa pimpinan kurang menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurunnya kebutuhan akan prestasi, dimana dapat dilihat pegawai honorer belum berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja. Menurunnya kualitas kerja, dimana dapat dilihat bahwa pegawai honorer belum dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah yaitu:

- a. Pegawai honorer belum diberikan solusi atau tindakan perbaikan apabila terjadi kesalahan.
- b. Pimpinan kurang menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c. Pegawai honorer belum berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

- d. Pegawai honorer belum dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

C. Rumusan Masalah

Rumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah pengawasan, kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai antara lain :

a. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada perusahaan mengenai pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai honorer.

b. Bagi Peneliti

Sebagai wadah guna menggali kemampuan diri dan mengaplikasi ilmu bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai honorer.

c. Bagi Penulis Lain

Sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat khususnya peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Hidayat (2020), yang berjudul: “pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Agung Abadi Di Jakarta. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel independen yaitu kepemimpinan dan motivasi, serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu pengawasan, kepemimpinan dan motivasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai honorer.
- 2. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 60 pegawai/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 42 pegawai honorer /responden.
- 3. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2020 sedangkan penelitian ini tahun 2022.
- 4. Lokasi Penelitian :** lokasi penelitian terdahulu di PT. Agung Abadi Di Jakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Rivai (2018:50), “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”. Menurut Mondy (2017:7) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Kinerja adalah tentang melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Mangkunegara (2018:77), “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Panggabean (2018:209), “kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Sedangkan

menurut Sutrisno (2018:164), “kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hariandja (2019:10) “kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan, yaitu:

1) Pengawasan

Kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki

2) Budaya Organisasi

Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah

3) Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dua golongan yaitu:

a) Kemampuan dan Keterampilan Kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

b) Motivasi dan etos kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja.

Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

4) Kepemimpinan

Proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

5) Motivasi

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi organisasi.

Menurut Sutrisno (2018:167),, kinerja setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Motivasi Kerja

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi organisasi.

2) Disiplin Kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

3) Gaya Kepemimpinan

Suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi pegawai. Menurut Hasibuan (2020:19) bahwa, “beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

1) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan pegawai.

2) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer.

3) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

4) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6) Ketidakakuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

7) Evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

8) Menjamin kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

9) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor - faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya”.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara

keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja.

Menurut Robbins (2019:122), “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja pegawai”. Mangkunegara (2018:5) menyatakan bahwa, “*Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance*”. (Penilaian Kinerja adalah satu sistem formal dari *review* dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2020:260), “ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja pegawai, yaitu :

- 1) Atasan langsung

Hampir 96 % evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam suatu organisasi dijalankan oleh atasan langsung pegawai karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja pegawainya.

- 2) Rekan sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa rekan sekerja dengan dengan tindakan.

- 3) Evaluasi diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para pegawai mengenai proses penilaian.

4) Bawahan langsung

Penilaian kinerja pegawai oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seseorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

5) Pendekatan menyeluruh

Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja dan bawahan. Penilaian ini biasanya dilakukan di dalam organisasi yang memperkenalkan tim”.

Berdasarkan uraian mengenai yang biasanya menilai kinerja pegawai dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan evaluasi diri.

e. Indikator Kinerja

Menurut Sutrisno (2018:169), “kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.”.

Menurut Rivai (2018:52), “indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Inisiatif

Merupakan pola pikir yang berbeda dalam setiap pengambilan keputusan kerja.

2) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

3) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dari hasil.

2. Pengawasan Kerja

a. Pengertian Pengawasan Kerja

Menurut Ibrahim (2018:155), pengawasan kerja adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Menurut Handoko (2018:30) pengawasan kerja adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara paling efektif

dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Menurut Siagian, (2018:125), Pengawasan kerja merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Sementara itu menurut Syafri (2019:283) pengawasan kerja adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang manajer untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya untuk mencapai keseluruhan tujuan organisasi. Pengawasan kerja adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengawasn kerja dalam penelitian ini adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Menurut Ibrahim (2018:156), faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan kerja adalah:

1) Rekrutmen

Proses pencarian dan “pemikatan” para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai.

2) Fasilitas kerja

segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

3) Lingkungan kerja

suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi.

c. Manfaat Pengawasan

Menurut Ibrahim (2018:157) manfaat pengawasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana kebijaksanaan dan perintah.
- 2) Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan.
- 3) Mencegah pemborosan dan penyelewengan.
- 4) Membina kepercayaan pegawai terhadap kepemimpinan organisasi.

d. Macam-macam pengawasan Kerja

Menurut Ibrahim (2018:159) pengawasan kerja dapat dibedakan dalam beberapa macam yaitu :

- 1) Dilihat dari segi bidang kerja atau objek yang diawasi.
- 2) Pengawasan-pengawasan dibidang penjualan, produksi, pembiayaan, perbekalan, anggaran belanja, pemasaran dan sebagainya.

- 3) Dilihat dari segi subjek atau petugas pengawasan yaitu pengawasan-pengawasan intern, ekstern, formal, informal, dan sebagainya.
- 4) Dilihat dari segi waktu pengawasan yaitu pengawasan-pengawasan preventif, represif dan sebagainya.
- 5) Dilihat dari segi-segi lainnya yaitu pengawasan-pengawasan umum, khusus, langsung, tidak langsung, mendadak, teratur dan sebagainya.

e. Syarat-syarat Pengawasan Kerja

Agar pengawasan dapat berjalan dengan efisien dan efektif perlu adanya sistem pengawasan yang baik. Menurut Ibrahim (2018:159), sistem pengawasan kerja yang baik memerlukan beberapa syarat yaitu:

- 1) Harus memperhatikan atau disesuaikan dengan sifat dan kebutuhan organisasi.
- 2) Harus mampu menjamin adanya tindakan perbaikan (*checking, reporting, corrective action*).
- 3) Harus bersifat *fleksibel*.
- 4) Harus memperhatikan faktor-faktor dan tata organisasi didalam pengawasan yang akan dilaksanakan.
- 5) Harus ekonomis antara hubungan dengan biaya.
- 6) Harus diperhatikan pula prasyarat sebelum pengawasan itu dimulai yaitu harus ada rencana yang jelas, dan pola/tata organisasi yang jelas. Misalnya seperti jelas adanya tugas-tugas dan kewenangan-kewenangan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

f. Teknik Pengawasan Kerja

Menurut Ibrahim (2018:163) teknik pengawasan kerja adalah cara melaksanakan pengawasan dengan terlebih dahulu menentukan titik-titik pengawasan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai keadaan keseluruhan kegiatan organisasi. Adapun teknik pengawasan dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :

- 1) Pengawasan langsung dilakukan oleh manajer pada waktu kegiatan-kegiatan sedang berjalan. Pengawasan langsung dapat berbentuk :
 - a) Observasi ditempat (*on the spot observation*).
 - b) Laporan ditempat (*on the spot report*) yang berarti penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.
- 2) Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan ini dapat berbentuk:
 - a) Laporan tertulis, dan
 - b) Laporan lisan.
- 3) Peninjauan pribadi yaitu manajer/atasan harus mengawasi dengan cara meninjau secara pribadi, sehingga dapat dilihat sendiri pelaksanaan pekerjaan yang sedang dijalankan.

g. Indikator Pengawasan kerja

Pada indikator pengawasan kerja terdapat proses pengawasan kerja dalam suatu organisasi. Proses pengawasan kerja adalah serangkaian kegiatan didalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu

organisasi. Menurut Ibrahim (2018:160), proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan yaitu :

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/Penilaian Pekerjaan.

Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan yaitu menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.

3) Pengambilan Tindakan Koreksi bila diperlukan

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk dengan diubah ataupun diperbaiki.

Menurut Handoko (2018:35) terdapat beberapa indikator dalam menentukan proses pengawasan yaitu :

1) Penentuan ukuran atau pedoman baku (standar).

2) Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan.

3) Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pengawsan kerja dalam penelitian ini adalah penetapan standar pelaksanaan/perencanaan, penentuan

pengukuran/penilaian pekerjaan dan pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Samsudin (2017:7) kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Simamora (2018:50), kepemimpinan adalah “kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus. Menurut Robbins (2019:432), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Menurut Rivai (2018:216) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh dan bukan paksaan untuk memotivasi pegawai sehingga mereka bekerja sesuai dengan yang manajer kehendaki yaitu pencapaian tujuan organisasi.

b. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan

Menurut Samsudin (2017:10), terdapat 5 (lima) fungsi kepemimpinan, adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Penentu Arah

Setiap organisasi, baik yang berskala besar, menengah ataupun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan itu

bisa bersifat jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek yang harus dicapai dengan melalui kerja sama yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Keterbatasan sumberdaya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada.

2. Fungsi Sebagai Juru Bicara

Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan. Peran ini sangat penting karena disadari bahwa tidak ada satupun organisasi yang dapat hidup tanpa bantuan dari pihak lain.

3. Fungsi Sebagai Komunikator

Suatu komunikasi dapat dikatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber pesan tersebut diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi. Fungsi pemimpin sebagai komunikator disini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

4. Fungsi Sebagai Mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Kiranya sangat mudah membayangkan bahwa tidak akan ada seorang pemimpin yang akan membiarkan situasi demikian berlangsung dalam organisasi yang dipimpinnya dan akan segera berusaha keras

untuk menanggulangnya. Sikap yang demikian pasti diambil oleh seorang pemimpin, sebab jika tidak citranya sebagai seorang pemimpin akan rusak, kepercayaan terhadap kepemimpinan akan merosot bahkan mungkin hilang. Jadi kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, objektif dan netral merupakan salah satu indikator efektifitas kepemimpinan seseorang.

5. Fungsi Sebagai Integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus-menerus. Dengan perkataan lain diperlukan integrator terutama pada hirarki puncak organisasi. Integrator itu adalah pimpinan. Setiap pemimpin, terlepas dari hirarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya adalah integrator, hanya saja cakupannya berbeda-beda. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula makna peranan tersebut.

Menurut Samsudin (2017:14), sifat-sifat kepemimpinan, adalah sebagai berikut:

1) Watak dan kepribadian yang terpuji

Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji. Mereka adalah cermin dari bawahan, sumber identifikasi, motivasi, dan moral para bawahan.

2) Keinginan melayani bawahan

Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Ia mendengarkan pendapat mereka dan berkeinginan untuk membantu mereka menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat.

3) Memahami kondisi lingkungan

Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahannya.

4) Intelegensi yang tinggi

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut untuk mampu menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali ilmu.

5) Berorientasi ke depan

Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.

6) Sikap terbuka dan lugas

Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi baru. Lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti cara kerja yang lama dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Samsudin (2017:16), faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik pribadi pemimpin

Yang sangat menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.

2) Kelompok yang dipimpin

Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.

3) Situasi

Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.

d. Manfaat Kepemimpinan

Samsudin (2017:17), faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, adalah sebagai berikut:

1) Menyusun Strategi yang Tepat

Salah satu fungsi kepemimpinan yang paling penting dan utama adalah menyusun strategi yang tepat. Kepemimpinan yang baik akan membantu grup atau anggota tim dalam menyusun tujuan-tujuan apa saja yang menjadi prioritas penting. Strategi juga berperan penting dalam menyusun langkah-langkah apa saja yang harus kita ambil agar bisa lebih mudah meraih tujuan kepemimpinan yang diinginkan.

2) Merancang Taktik

Kepemimpinan sangat identik dengan peluang dan risiko. Nah, disinilah fungsi kepemimpinan memainkan perannya. Salah satu fungsi kepemimpinan akan memudahkan kita untuk merancang taktik yang tepat dalam meraih peluang baru dan mengendalikan risiko yang datang.

3) Penyelesaian Masalah (*Problem Solving*)

Setiap kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan memang tidak akan pernah terlepas dari masalah, masalah dan masalah. Masalah datang untuk dihadapi dan diselesaikan, bukan untuk dihindari. Nah inilah salah satu fungsi kepemimpinan yaitu, menyelesaikan permasalahan dengan solusi yang cepat dan tepat.

4) Pengambilan Keputusan yang Tepat

Fungsi kepemimpinan keempat adalah membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat. Seringkali, keputusan yang diambil secara konsensus malah mengarahkan kita pada keputusan yang tidak optimal dan kurang bijak. Dalam hal ini, peran kepemimpinan benar-benar harus bekerja dengan sangat baik, sehingga kepemimpinan berfungsi untuk

bersikap adil antara otoritas dan akuntabilitas keputusan. Jika kita berhasil melakukannya, maka kita akan mendapatkan peluang yang lebih besar untuk meraih keputusan yang bijak, optimal dan rasional.

5) Melakukan Pengorganisasian dengan Teratur

Selain itu, kepemimpinan juga berfungsi untuk melakukan pengorganisasian secara teratur. Maksudnya, kepemimpinan berupaya untuk mengatur sumber daya manusia (SDM) agar mampu menyelesaikan tugas-tugas kerjanya dengan hasil yang baik. Pengorganisasian mengatur bagaimana anggota tim harus menggunakan waktu dengan seefisien mungkin dengan menghasilkan karya atau hasil kerja yang lebih banyak. Dengan menerapkan pengorganisasian yang baik, maka semua hal akan menjadi sangat teratur.

6) Manajemen yang Baik.

Fungsi kepemimpinan keenam ini hampir sama dengan fungsi kepemimpinan sebelumnya yaitu, pengorganisasian yang teratur. Namun, fungsi kepemimpinan yang keenam ini lebih mengarah pada manajemen yang baik. Dalam manajemen, prinsip kepemimpinan harus mengarahkan dan mengendalikan para anggota timnya ke arah yang benar. Maksudnya, seorang pemimpin harus tahu kemana arah yang benar untuk para anggotanya agar bisa mengejar tujuan bersama. Jika seorang pemimpin tidak bisa menjalankan sistem manajemennya dengan baik, maka bisa dikatakan bahwa kepemimpinannya tidak menerapkan fungsinya dengan baik.

7) Manajemen yang Baik dengan Para Pemangku Kepentingan (*Stakeholder*).
Kepemimpinan berfungsi untuk menghubungkan kita dengan para pemangku kepentingan (stakeholder) lainnya. Sehingga ketika kita melaksanakan peran kepemimpinan, kita bisa meminta input atau pengaruh dari pihak-pihak eksternal yang memiliki pengaruh besar pada kepemimpinan kita. Misalnya, memiliki hubungan manajemen yang baik dengan para mitra bisnis.

8) Membangun Relasi yang Luas.

Fungsi kepemimpinan lain adalah membantu para pemimpin dalam membangun relasi yang kuat, memperluas network, membina hubungan yang baik, serta menghubungkan satu grup dengan grup lainnya.

9) Memberikan Pengaruh dan Motivasi yang Kuat

Kepemimpinan berfungsi untuk memberikan pengaruh kepada para anggota timnya, serta menularkan motivasi yang kuat kepada mereka, sehingga anggota tim selalu bersemangat dan berambisi dalam mengejar cita-cita bersama. Pengaruh dan motivasi yang kuat dapat diterapkan ke dalam strategi penjualan, taktik dan strategi yang dapat mengajak seluruh lapisan anggota untuk bergerak maju ke arah yang sama dengan memiliki komitmen dan energi yang tinggi.

10) Manajemen Waktu yang Baik

Fungsi kepemimpinan yang kesepuluh akan memudahkan kita dalam memanfaatkan waktu dengan sebijak mungkin. Kepemimpinan berperan untuk mengarahkan kita pada tugas-tugas yang menjadi prioritas, sehingga kita bisa menyelesaikan tugas-tugas penting tersebut dengan tepat waktu.

Dalam hal ini, fungsi kepemimpinan dapat membantu kita dalam meningkatkan produktivitas.

11) Membantu Mengembangkan Orang Lain

Kepemimpinan berfungsi untuk membantu para pemimpin dalam mengembangkan wawasan, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan para anggota timnya. Selain itu, pemimpin juga dapat membentuk karakter anggota timnya menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Misalnya, mungkin pada sebelumnya, pegawai bekerja dengan sangat lama dan tidak dapat menentukan tugas mana yang harus diprioritaskan. Namun setelah pemimpin menjalankan fungsinya dengan baik, pegawai tersebut bekerja dengan lebih cepat tanpa melewati tenggat waktu dan selalu mengutamakan tugas-tugas penting yang harus didahulukan.

12) Beradaptasi dengan Perubahan yang Ada.

Salah satu fungsi kepemimpinan lainnya adalah siap dalam menerima perubahan yang ada. Kepemimpinan yang baik berfungsi untuk beradaptasi dalam perubahan secara cepat, sehingga para pemimpin dapat memberdayakan para agen perubahan dengan sangat baik.

13) Memimpin dengan Memberi Contoh yang Baik.

Para pemimpin adalah orang-orang terdepan yang akan diikuti oleh para pengikutnya, sehingga salah satu fungsi kepemimpinan adalah bertindak sebagai contoh yang baik bagi para anggota timnya, terutama dengan menginspirasi mereka menjadi seorang yang beretos kerja tinggi, rajin, berkomitmen dan tangguh.

14) Membentuk dan Menerapkan Budaya yang Positif

Fungsi kepemimpinan lainnya adalah membentuk dan menerapkan budaya organisasi atau perusahaan yang positif kepada para anggota tim atau pegawai, sehingga setiap orang menganut budaya dan pemikiran yang tepat dan positif. Dalam kepemimpinan, fungsi seperti ini sangatlah diperlukan untuk membangun norma-norma produktif, harapan, dan makna kehidupan yang dijunjung bersama.

15) Membentuk Ketangguhan.

Terakhir, kepemimpinan berfungsi untuk memimpin para anggota tim atau pegawai dengan bersikap tangguh dalam menghadapi segala tekanan, masalah dan kegagalan yang hadir dalam kehidupan. Hal ini bertujuan agar semua motivasi, fokus dan semangat yang kita miliki tidak mudah hilang begitu saja.

e. Indikator Kepemimpinan

Menurut Samsudin, (2017:18), indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) *Idealized influence* (kharisma)

Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha bekerja keras melebihi apa yang dibayangkan.

2) *Inspirational motivation* (motivasi inspiratif)

Dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana.

3) *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)

Upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide-ide dan metode-metode baru, dan mengemukakan pendekatan lama dengan cara perspektif baru.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2018:455) motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sejalan dengan pernyataan ini, Daft (2018:252), mengemukakan bahwa motivasi adalah “keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Menurut Hasibuan (2020:143) Motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam kaitannya dengan organisasi, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi organisasi karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di lingkungan organisasi tersebut”.

Menurut Siagian (2018:510) motivasi adalah “sebuah fungsi dari 13 pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki”. Mangkunegara (2018:61) menyatakan bahwa motivasi adalah “kondisi atau energi

yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi organisasi. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi organisasi.

b. Tipe – tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Menurut Danim (2017:17), “secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis, yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Manusia bekerja dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif merupakan pemberian motivasi yang diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu padanya.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika seorang pegawai tidak bekerja maka akan

muncul rasa takut dikeluarkan, takut diskors, dan takut dijauhi oleh rekan kerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pegawai saat dia melaksanakan tugas-tugasnya dan bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pegawai muncul pada saat dia bekerja dan dia sendiri yang menyenangi pekerjaan itu.

4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pegawai itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, cuti, program rekreasi organisasi, dan lain-lain. Pada konteks ini, manusia organisasional ditempatkan pada subjek yang dapat oleh faktor luar.

c. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi

1) Kendala-kendala motivasi yaitu:

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat sulit, karena keinginan setiap individu tidak sama.
- b) Kemampuan organisasi terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja individu pegawai.
- d) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

2) Faktor pendukung pemberian motivasi

Walaupun setiap individu pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap pegawai mengharapkan kompensasi dari setiap prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perilaku yang baik dari atasannya.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Danim (2017:17), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

1) Gaji yang Sesuai

Faktor pertama yang mampu mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah gaji sesuai. Tidak dapat dimungkiri bahwa persoalan gaji menjadi satu hal sensitif. Apapun tujuan dari masing-masing orang untuk bekerja, tentu saja memiliki gaji yang sesuai harus dapat dipenuhi pada waktu tertentu.

2) Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan adalah bentuk kebiasaan yang dilakukan terus menerus sehingga membentuk pola interaksi serta kondisi sosial di dalamnya. Budaya perusahaan biasanya diciptakan dan terus dipertahankan berkat pengaruh pimpinan. Inilah mengapa memiliki kemampuan *leadership* yang baik harus dimiliki seorang pemimpin.

3) Tujuan Bekerja

Faktor internal yang mampu mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah tujuannya. Setiap orang memiliki tujuan bekerja yang berbeda-beda. Ada yang ingin berfokus pada finansial atau material. Masing-masing tujuan bebas dipilih oleh pegawai, tergantung keinginan mereka.

4) Tujuan Pribadi

Tidak hanya ada tujuan bekerja saja, tetapi juga ada tujuan pribadi yang mampu mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Tujuan pribadi setiap pegawai dalam bekerja sudah pasti berbeda. Ada idealisme yang tersimpan di dalamnya.

e. Manfaat Motivasi

Motivasi menjelaskan mengapa ada orang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2020:97) “menyatakan manfaat motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai;
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- 7) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”

d. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2018:65), “indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan

afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

Menurut Ishak (2019:15), “indicator-indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, seperti makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.

2) Kebutuhan akan Rasa Aman

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang terpenuhi, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin.

3) Kebutuhan akan Cinta Kasih dan kebutuhan Sosial

Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, sementara orang mungkin bekerja karena kebutuhan

mendapatkan uang, tetapi mereka juga menilai pekerjaan dengan dasar hubungan sosial yang ditimbulkannya.

4) **Kebutuhan akan Penghargaan**

Percaya diri dan harga diri maupun pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal ini berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui bermanfaat menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan didunia luar.

5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan ini ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan kegiatan pemenuhan diri. Ketika kebutuhan lain sudah terpenuhi, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Hidayat (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Agung Abadi Di Jakarta.	Kepemimpinan (X ₁), Motivasi (X ₂)	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Hidayat (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Agung Abadi Di Jakarta.	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2)	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Nasution (2020)	Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.	Pengawasan (X1), Motivasi (X2), Disiplin (X3),	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3	Saputra (2017)	Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri.	Motivasi (X1), Pengawasan (X2),	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Susanto (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Dan Koperasi Kota Palembang)	Motivasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2),	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Mahajaya (2017)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung.	Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3),	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
6	Jayusman (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.	Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Motivasi (X3), Pengembangan Karir (X4) Promosi Jabatan (X5)	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Djuwita (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung).	Motivasi (X1), Pengawasan (X2),	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	Yuliana (2017)	Pengaruh motivasi kerja dan pengawasan atasan terhadap kinerja pegawai pada pt. Mitrosoft computer center (MITCOM).	Motivasi (X1), Pengawasan (X2),	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Hidayat (2020), Nasution (2020), Saputra (2017), Susanto (2017), Mahajaya (2017), Jayusman (2017), Djuwita (2017) dan Yuliana (2017)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Ibrahim (2018:155), pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Pengawasan dan hasil pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan baik dan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta akan meningkatkan kinerja pegawai mereka dalam organisasi.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Samsudin (2017:8), kepemimpinan yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai didalam bekerja, karena dengan kenyamanan yang pegawai dapatkan dari seorang atasan merupakan sesuatu yang istimewa yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti keramahan atasan terhadap pegawai, perhatian atasan, serta motivasi-motivasi yang diberikan kepada pegawai. Kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan dapat sambutan baik oleh pegawai otomatis pegawai tidak akan meninggalkan organisasi tersebut karena kenyamanan dan suasana kerja diperoleh dari organisasi tersebut, selain itu motivasi yang terus dan terus diberikan pimpinan kepada pegawai senantiasa akan mendorong prestasi kerja pegawai dengan prestasi tersebutlah pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai mereka dalam organisasi.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

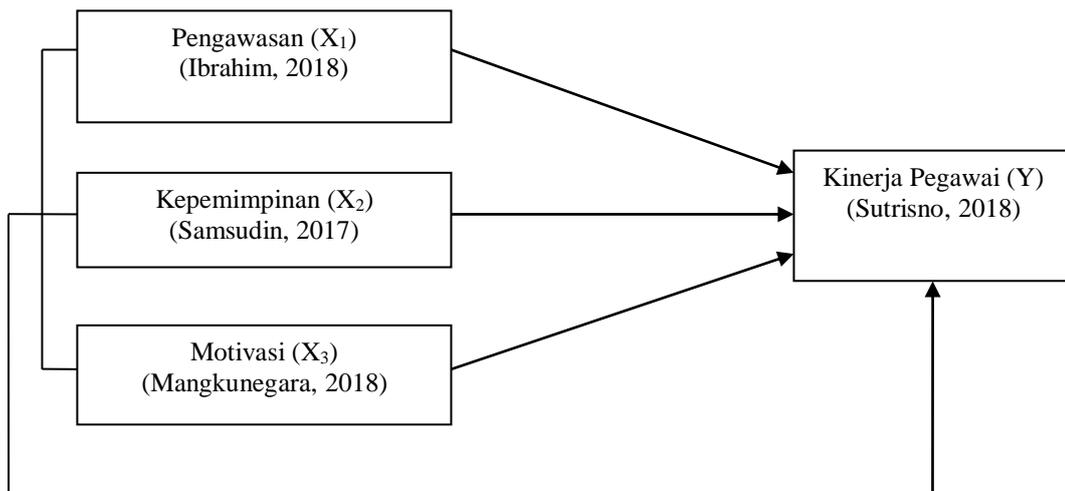
Menurut Mangkunegara (2018:77), “Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan

yang hendak dicapai. Menurut Rivai (2018:81), pegawai yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya”.

4. Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Watts (2019:59), Pengawasan dan hasil pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan baik dan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta akan meningkatkan kinerja pegawai mereka dalam organisasi. Kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan dapat sambutan baik oleh pegawai otomatis pegawai tidak akan meninggalkan organisasi tersebut karena kenyamanan dan suasana kerja diperoleh dari organisasi tersebut, selain itu motivasi yang terus dan terus diberikan pimpinan kepada pegawai senantiasa akan mendorong prestasi kerja pegawai dengan prestasi tersebutlah pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai mereka dalam organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut:

- H1: Diduga pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
- H2: Diduga kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
- H3: Diduga motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
- H4: Diduga pengawasan, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif. Sugiyono (2018:6) mengemukakan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan November 2021 sampai dengan Februari 2022, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		November 2021			Desember 2021			Januari 2022			Februari 2022		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■						
3	Seminar Proposal							■	■				
4	Perbaikan Acc Proposal								■				
5	Pengolahan Data									■			
6	Penyusunan Skripsi										■	■	
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Data Primer 2022

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama pengawasan (X_1), variabel bebas kedua kepemimpinan (X_2) dan variabel bebas ketiga motivasi (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Pengawasan (X_1)	Kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki.. (Ibrahim, 2018:155)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan Standar Pelaksanaan/P erencanaan. 2. Penentuan Pengukuran/Pe nilaian Pekerjaan. 3. Pengambilan Tindakan Koreksi bila diperlukan. (Ibrahim, 2018:160)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil. 2. Menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat. 3. Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. (Ibrahim, 2018:160)	Skala likert
Kepemimpinan (X_2)	Proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. (Samsudin, 2017:7)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kharisma 2. Motivasi inspiratif 3. Stimulasi intelektual (Samsudin, 2017:18) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha bekerja keras melebihi apa yang dibayangkan. 2. Dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana. 3. Upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide-ide dan metode-metode baru, dan mengemukakan pendekatan lama dengan cara perspektif baru. (Samsudin, 2017:18)	Skala likert

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Motivasi kerja (X ₃)	Kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi organisasi. (Mangkunegara, 2018:61)	1. Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>) 2. Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>). 3. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>). (Mangkunegara, 2018:65)	1. Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. 2. Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. 3. Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. (Mangkunegara, 2015:65)	Skala likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. (Sutrisno, 2018:164)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu (Sutrisno, 2018:169)	1. Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai. 2. Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. 3. Sesuai dengan waktu yang direncanakan. (Sutrisno, 2018:169)	Skala likert

Sumber: Ibrahim (2018), Samsudin (2017), Mangkunegara (2018) dan Sutrisno (2018)

Pengukuran masing – masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018:65)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Sugiyono (2018:72) mengemukakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulan”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara sebanyak 42 pegawai honorer pada tahun 2021.

2. Sampel

Sugiyono (2018:73) mengemukakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 42 pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

3. Jenis dan Sumber Data

Menurut Ghozali (2018:59), Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner kepada sumbernya yaitu responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan di dalam penelitian daftar pertanyaan (*questionnaire*) yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk diisi oleh para pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:62), uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Menurut Ghozali (2018:64), uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*”.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Menurut Rusiadi (2017:14), mengemukakan bahwa “Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen,

variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Uji Kurva

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji *PP Plot*

Normal *P-P Plot* dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”

b. Uji multikolinearitas

Menurut Rusiadi (2017:16), mengemukakan bahwa “Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar

variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Disamping itu nilai R_2 yang menunjukkan nilai lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R)”.

c. Uji heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2017:18), mengemukakan bahwa “Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas apabila titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja”.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (*Dependent Variabel*)

- α = Konstanta
- β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)
- X_1 = Pengawasan (*Independent Variabel*)
- X_2 = Kepemimpinan (*Independent Variabel*)
- X_3 = Motivasi (*Independent Variabel*)
- ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:71), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat”.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig $<$ α 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig $>$ α 0,05)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2018:91), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikansi sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > taraf signifikansi 0,05 (Sig > α 0,05).

5. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2018:75), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R²) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara

Dinas Pendidikan telah menjadi sejarah yang tak terlupakan bagi Indonesia. Keberadaan Dinas Pendidikan sudah ada sejak Belanda melakukan penjajahan di tanah air ini. Dengan kata lain, pada masa sulit tersebut, para *founder* Indonesia yang jasanya tidak terkira bagi bangsa ini, ternyata sudah mengadakan proses pendidikan meski dilakukan secara sembunyi-sembunyi. Saat itu, warga Indonesia tetap semangat belajar meski berada di tengah-tengah berkecamuknya peperangan, maka bermunculan para cendekiawan keturunan yang sukarela mengajarkan rakyat Indonesia untuk bisa membaca dan menulis. Pada saat itulah, muncul perkumpulan yang dinamakan ‘Tiga Serangkai’ yang terdiri dari para cendekiawan Indonesia.

Dari tahun ke tahun bangsa Indonesia banyak yang dapat menulis serta membaca sehingga pada 20 Oktober 1928, lahirlah Sumpah Pemuda yang diprakarsai oleh pemuda-pemuda Indonesia. Sejak saat itu, pendidikan dilakukan terang-terangan dan tidak ada lagi rasa takut untuk menuntut ilmu, dengan Sumpah Pemuda Indonesia bertekad untuk bersatu melawan penjajah dimuka bumi ini. Ringkas cerita, Indonesia berhasil menjadi negara yang merdeka pada 17 Agustus 1945 yang mendapatkan sambutan dari seluruh Indonesia. Pada saat yang sama, berdiri pula Dinas Nasional yang saat ini bernama Departemen

Pendidikan dan Kebudayaan, kemudian masalah pendidikan di Indonesia perlahan menemukan darahnya yang sempat tersendat oleh tekanan penjajah. Terkait dengan sejarah Dinas Pendidikan Nasional, selanjutnya terjadi perkembangan pada 1981. Saat itu, Pemerintah Indonesia mengeluarkan sebuah Peraturan Pemerintah No. 65 tahun 1981 yang isinya menerapkan bahwa sebagian urusan pendidikan yang ada di Indonesia ini, diserahkan kepada pemerintah yang ada di daerah.

Saat itu, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dipelopori oleh sosok Dr. Moch Yami. Selanjutnya, pada 1989 pemerintah kembali mengeluarkan Peraturan No. 11 Tahun 1989 yang berisi penyerahan sebagian urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan kebudayaan kepada pemerintah daerah. Kemudian disusul pada 1990 dengan keluarnya Perda No. 3 Tahun 1990 yang membahas tentang dibentuknya dinas dan juga cabang dinas pendidikan dan kebudayaan. Kemudian disusul dengan kebijakan pada tahun 2001 tentang Otonomi Daerah sehingga masalah pendidikan di sebuah daerah menjadi tanggung jawab daerah masing-masing meski memang harus tetap melakukan koordinasi dengan *Dinas Pendidikan Nasional* di pusat

b. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara

1) Visi

Terwujudnya Sistem Pendidikan Masyarakat Sumatera Utara yang Berdaya Saing dan Berakhlak Mulia.

2) Misi

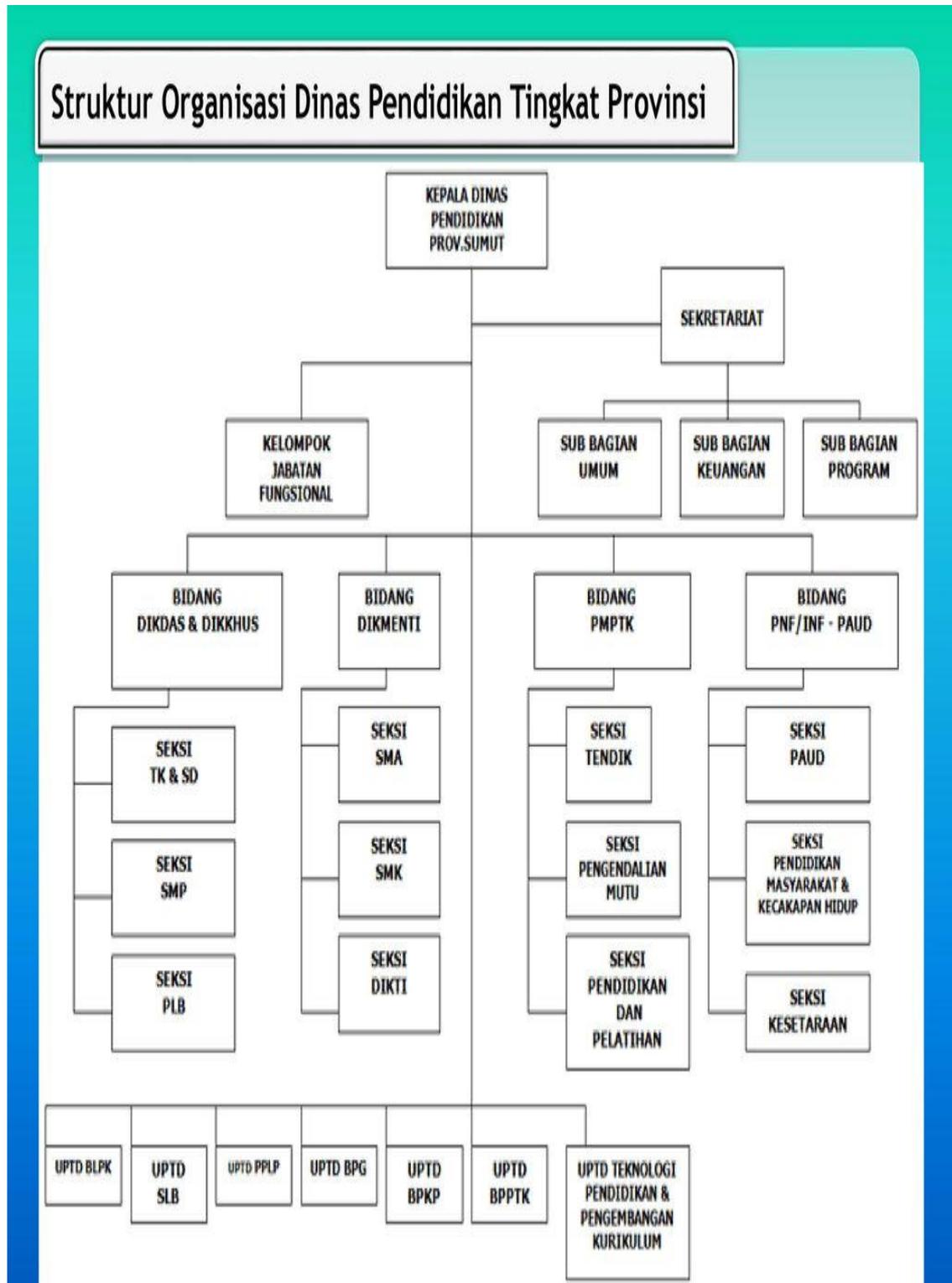
- a) Meningkatnya Akses dan Kualitas Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).

- b) Memantapkan wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun dengan standard mutu.
- c) Menghasilkan lulusan sekolah menengah yang mempunyai kemampuan untuk melanjutkan ke Perguruan Tinggi dan Mengisi lapangan kerja.
- d) Menghasilkan lulusan kejuruan yang memiliki daya saing.
- e) Menghasilkan lulusan Pendidikan Tinggi yang mempunyai daya saing dan yang mampu menciptakan lapangan kerja sendiri.
- f) Meningkatkan profesionalisme pendidikan dan tenaga kependidikan.
- g) Memutakhirkan kurikulum untuk merespon kebutuhan global rasional dan regional.
- h) Meningkatkan kuantitas sarana dan prasarana pendidikan.
- i) Menata dan membina penyelenggaraan pendidikan luar sekolah.
- j) Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan pendidikan.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara

Struktur organisasi merupakan sebuah sistem hubungan antara para anggota organisasi. Struktur Organisasi diperlukan perusahaan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan/keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Struktur organisasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, yaitu:

a. Kepala Dinas

- 1) Menyelenggarakan pembinaan pegawai pada lingkup dinas
- 2) Menyelenggarakan arahan, bimbingan kepada pejabat struktural pada lingkup dinas
- 3) Menyelenggarakan penyusunan program kegiatan di lingkup dinas
- 4) Menyelenggarakan perumusan kebijakan operasional di bidang pendidikan dasar dan pendidikan khusus, bidang pendidikan menengah dan pendidikan tinggi, bidang pengendalian mutu pendidik dan tenaga kependidikan, bidang pendidikan non formal, informal dan PAUD (PLS)
- 5) Menyelenggarakan program urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pendidikan dasar dan pendidikan khusus, bidang pendidikan menengah dan pendidikan tinggi, bidang pengendalian mutu pendidik dan tenaga kependidikan, bidang pendidikan non formal, informal dan PAUD (PLS)

b. Sekretariat Dinas

- a. Penyelenggaraan arahan, bimbingan kepada pejabat struktural pada lingkup sekretariat.
- b. Penyelenggaraan penyusunan program kegiatan lingkup sekretariat.
- c. Penyelenggaraan pengelolaan, penataan dan pengendalian administrasi umum dinas
- d. Penyelenggaraan, pengelolaan, penataan, dan pengendalian

administrasi keuangan dinas

Sekretaris dibantu oleh :

1) Sub bagian umum

- a) Menyusun rencana dan program kerja pada sub bagian umum
- b) Perumusan bahan penetapan kebijakan operasional, perencanaan strategis pendidikan dasar dan pendidikan khusus.
- c) Mempersiapkan dan meneliti, menggandakan dan mendistribusikan konsep surat – surat dan bahan rancangan perundang – undangan.
- d) Melakukan koordinasi perencanaan kebutuhan asset, perlengkapan dan peralatan dinas.
- e) Melakukan pengelolaan, penataan, dan pemeliharaan asset, perlengkapan dan peralatan dinas

2) Sub Bagian Keuangan

- a) Menyusun rencana dan program kerja pada Sub bagian keuangan
- b) Melaksanakan penyusunan rencana anggaran dinas
- c) Melaksanakan penerimaan, penyimpanan, dan pengeluaran keuangan dinas.
- d) Melaksanakan pengelolaan penerimaan negara bukan pajak di lingkungan dinas.
- e) Melaksanakan penyusunan laporan pelaksanaan anggaran dan perhitungan anggaran dinas, serta laporan keuangan.

3) Sub bagian program

- a) menyusun rencana dan program kerja pada sub bagian program
- b) Melakukan koordinasi penyiapan bahan penyusunan rencana kerja

tahunan

- c) Melakukan koordinasi penyiapan bahan penyusunan Kebijakan Umum Anggaran Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara, Rencana Kerja Anggaran.
- d) Melakukan penyiapan bahan penyesuaian dan revisi kegiatan dan sasaran program dinas.
- e) Melakukan persiapan dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi, penyusunan laporan pelaksanaan program dan kegiatan, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), bahan LKPI dan LPPD.

c. Bidang Pendidikan Dasar dan Pendidikan Khusus

- 1) Menyelenggarakan penyusunan rencana program kerja pada bidang pendidikan dasar dan pendidikan khusus.
- 2) Menyelenggarakan melaksanakan pendataan, mengolah dan menyajikan data pendidikan dasar dan pendidikan khusus dalam sistem informasi manajemen pendidikan.
- 3) Menyelenggarakan persiapan bahan perencanaan strategis, grand design, kebijakan operasional pendidikan dasar dan pendidikan khusus, sesuai dengan arahan pembangunan nasional dan pembangunan daerah.
- 4) Menyelenggarakan pelaksanaan akreditasi pendidikan dasar dan pendidikan khusus.
- 5) Menyelenggarakan penyusunan laporan bidang pendidikan dasar dan pendidikan khusus

Kepala Bidang Pendidikan dasar dan Pendidikan Khusus, dibantu oleh:

1) Seksi Taman Kanak – kanak dan Sekolah Dasar

- a) Melaksanakan penyusunan rencana dan program kerja pada seksi TK dan SD
- b) Melaksanakan pendataan, pengolahan data dan penyajian data pendidikan taman kanak – kanak dan sekolah dasar dalam system informasi manajemen pendidikan
- c) Melaksanakan perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga pendidik, mengelola, menyediakan bantuan biaya, memantau, melaksanakan evaluasi penyelenggaraan SD bertaraf internasional.
- d) Melaksanakan akreditasi SD
- e) Melaksanakan penyusunan laporan seksi taman kanak – kanak dan sekolah dasar

2) Seksi Sekolah Menengah Pertama

- a) Melaksanakan penyusunan rencana dan program kerja pada seksi SMP
- b) Melaksanakan kegiatan siswa SMP, lomba olahraga, pembinaan klub, olimpiade serta pembinaan minat bakat dan kreativitas dan beasiswa.
- c) Melaksanakan sosialisasi kerangka dasar dan struktur kurikulum dan pelaksanaan standar nasional pendidikan SMP.
- d) Melaksanakan akreditasi pendidikan SMP
- e) Melaksanakan perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga

pendidik, mengelola, menyediakan bantuan biaya, memantau, melaksanakan evaluasi penyelenggaraan SMP bertaraf internasional

3) Seksi Pendidikan Luar Biasa

- a) Melaksanakan penyusunan rencana dan program kerja pada seksi pendidikan SLB
- b) Melaksanakan pendataan, pengolahan data dan penyajian data pendidikan SLB dalam sistem informasi manajemen pendidikan
- c) Melaksanakan persiapan bahan perencanaan strategis, grand design, kebijakan operasional pendidikan SLB
- d) Melaksanakan persiapan bahan kajian penyusunan kebijakan umum dan kebijakan pemerintah daerah di bidang pendidikan SLB
- e) Melaksanakan koordinasi, fasilitasi, monitoring, dan evaluasi pelaksanaan ujian SLB

d. Bidang Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi

Tugas-tugas dan tanggung jawab dari Bidang Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi antara lain :

- 1) Menyelenggarakan standar nasional Pendidikan Menengah
- 2) Menyelenggarakan evaluasi dampak penjamin mutu satuan Pendidikan Menengah.
- 3) Menyelenggarakan evaluasi pengelola Pendidikan Menengah
- 4) Menyelenggarakan pengawasan pemenuhan standar nasional, pendayagunaan sarana dan prasarana, pelaksanaan kurikulum, penggunaan buku Pendidikan Menengah

1. Seksi Sekolah Menengah Atas

Tugas-tugas dan tanggung jawab dari Seksi Sekolah Menengah Atas antara lain :

- a. Melaksanakan penyusunan rencana kerja dan program kerja pada Seksi Kepala Sekolah Menengah Atas
- b. Melaksanakan persiapan bahan penetapan kebijakan operasional Pendidikan Sekolah Menengah Atas.
- c. Melaksanakan pengendalian implementasi standar isi dan standar kompetensi lulusan Pendidikan Sekolah Menengah Atas
- d. Melaksanakan penilaian hasil kerja staff dengan mengisi buku catatan penilaian sebagai bahan penilaian DP-3.

2. Seksi Sekolah Menengah Kejuruan

Tugas-tugas dan tanggung jawab Seksi Sekolah Menengah Kejuruan antara lain :

- a. Melaksanakan pembinaan, bimbingan dan arahan kepada pegawai pada lingkup Seksi Sekolah Menengah Kejuruan
- b. Melaksanakan persiapan bahan penetapan kebijakan operasional, perencanaan strategis pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan.
- c. Melaksanakan koordinasi, fasilitasi dan sinkronisasi kebijakan operasional Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan
- d. melaksanakan persiapan penyusunan standar nasional Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan

3. Seksi Pendidikan Tinggi

- a. Melaksanakan pendataan, pengolahan dan penyajian Pendidikan Tinggi.
- b. Melaksanakan koordinasi dan kerja sama dalam pengkajian dan pengembangan peningkatan mutu pendidikan
- c. Melaksanakan kerja sama pelaksanaan penelitian dan hasil penulisan karya ilmiah dosen perguruan tinggi

e. Bidang Pengendalian Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

- 1) Menyelenggarakan penyusunan rencana kegiatan dan program kerja pada Bidang Pengendalian Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- 2) Menyelenggarakan pembinaan pendidik, pelatihan dan Tenaga Kependidikan Formal dan Informal
- 3) Menyelenggarakan tugas lain yang di berikan kepala dinas, sesuai dengan bidang tugasnya
- 4) Menyelenggarakan penyusunan laporan dan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugasnya, sesuai standar yang di tetapkan

1. Seksi Tenaga kependidikan

Tugas-tugas dan tanggung jawab dari Seksi Tenaga Kependidikan antara lain :

- a. Melaksanakan urusan admisnistrasi pada Seksi Tenaga Kependidikan
- b. Melaksanakan dan merencanakan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan
- c. Melaksanakan dan mengalokasikan tenaga potensial pendidik dan

tenaga kependidikan formal dan non formal

2. Seksi Pengendalian Mutu

Tugas-tugas dan tanggung jawab dari Seksi Pengendalian Mutu antara lain :

- a. Melaksanakan urusan administrasi Seksi Pengendalian Mutu
- b. Melaksanakan penerimaan pendidik, dan tenaga kependidikan untuk sekolah bertaraf internasional
- c. Melaksanakan analisa rasio kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan untuk sekolah bertaraf internasional
- d. Melaksanakan peningkatan kesejahteraan, penghargaan dan perlindungan pendidik dan tenaga kependidikan bertaraf internasional

3. Seksi Pendidikan dan Pelatihan

Tugas-tugas dan tanggung jawab Seksi Pendidikan dan Pelatihan antara lain :

- a. Melaksanakan pembinaan, bimbingan dan arahan kepada pegawai pada lingkup Seksi Pendidikan dan Pelatihan.
- b. Melaksanakan urusan administrasi Seksi Pendidikan dan Pelatihan.
- c. Melaksanakan dan menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan
- d. Melaksanakan dan menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan pendidik bertaraf internasional.

f. Bidang Pendidikan Non Formal, Informal dan Pendidikan Anak Usia Dini (Pendidikan Luar Sekolah)

Tugas-tugas dan tanggung jawab Bidang Pendidikan Non Formal, Informal dan Pendidikan Anak Usia Dini (Pendidikan Luar Sekolah) antara lain :

- 1) Menyelenggarakan penyusunan rencana kegiatan dan program kerja pada Bidang Non Formal, Informal dan Pendidikan Anak Usia Dini (Pendidikan luar sekolah) sesuai dengan arahan pembangunan nasional dan pembangunan daerah
- 2) Menyelenggarakan perencanaan biaya penyelenggaraan ujian nasional pada Bidang Pendidikan Non Formal, Informal dan Pendidikan Anak Usia Dini (Pendidikan Luar Sekolah)
- 3) Menyelenggarakan pemberian dukungan sumber daya penyelenggaraan Pendidikan Non Formal, Informal, dan Pendidikan Anak Usia Dini (Pendidikan Luar Sekolah)

1. Seksi Pendidikan Anak Usia Dini

Tugas-tugas dan tanggung jawab Seksi Pendidikan Anak Usia Dini antara lain :

- a. Melaksanakan pembinaan dan pemberdayaan mitra Pendidikan Anak Usia Dini
- b. Melaksanakan tugas lain yang di berikan kepala bidang, sesuai dengan bidang tugasnya
- c. Melaksanakan penyusunan rencana kegiatan dan program kerja pada Seksi Pendidikan Usia Dini

- d. Melaksanakan penyusunan laporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugasnya, sesuai dengan standar yang ditetapkan

2. Seksi Pendidikan Masyarakat dan Kecakapan Hidup

Tugas-tugas dan tanggung jawab Seksi Pendidikan Masyarakat dan Kecakapan Hidup antara lain :

- a. Melaksanakan penyusunan rencana kegiatan dan program kerja pada Seksi Pendidikan Masyarakat dan Kecakapan Hidup
- b. Melaksanakan pembinaan dan pemberdayaan mitra PNFI
- c. Melaksanakan penilaian hasil kerja bawahan dengan mengisi buku catatan penilaian sebagai bahan penilaian DP-3
- d. Melaksanakan penyusunan laporan dan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugas sesuai standar yang ditetapkan

3. Seksi Pendidikan dan Kesetaraan

Tugas-tugas dan tanggung jawab Seksi Pendidikan dan Kesetaraan antara lain :

- a. Melaksanakan pembinaan, bimbingan, arahan, dan penegakan disiplin kepada pegawai pada lingkup Seksi Pendidikan dan Kesetaraan
- b. Melaksanakan penyusunan rencana kegiatan dan program kerja pada Seksi Pendidikan Kesetaraan
- c. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian bahan/data untuk penyusunan dan penyempurnaan standar nasional pendidikan paket A, Paket B, Paket C setara
- d. Melaksanakan koordinasi dan pembinaan, pemberdayaan dan

pengembangan mitra pendidikan kesetaraan tingkat provinsi dan kab/kota.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	22	52.4	52.4	52.4
Perempuan	20	47.6	47.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 52.4% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	19	45.2	45.2	45.2
31 - 40 Tahun	23	54.8	54.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 54.8% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	35	83.3	83.3	83.3
S2	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 83.3% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 2 Tahun	22	52.4	52.4	52.4
Diatas 2 - 5 Tahun	20	47.6	47.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 2 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 52.4% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu pengawasan, kepemimpinan dan motivasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 42 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Pengawasan)

Tabel 4.5
Pegawai mendapatkan standar kerja masing-masing.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
Tidak Setuju	15	35.7	35.7	50.0
Ragu-Ragu	3	7.1	7.1	57.1
Setuju	7	16.7	16.7	73.8
Sangat Setuju	11	26.2	26.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (26.2%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.1%), tidak setuju sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa pegawai mendapatkan standar kerja masing-masing.

Tabel 4.6
Pegawai mengikuti aturan jam masuk dan jam pulang kerja sesuai dengan standar perusahaan.
Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	23.8
Setuju	14	33.3	33.3	57.1
Sangat Setuju	18	42.9	42.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (42.9%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai mengikuti aturan jam masuk dan jam pulang kerja sesuai dengan standar perusahaan.

Tabel 4.7
Pegawai melaksanakan tugas yang sudah ditentukan pimpinan berdasarkan
***job description*.**
Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	19.0	19.0	19.0
Ragu-Ragu	10	23.8	23.8	42.9
Setuju	8	19.0	19.0	61.9
Sangat Setuju	16	38.1	38.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (38.1%), setuju sebanyak 8 orang (19.0%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (23.8%) dan sebanyak 8 orang (19.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (38.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai melaksanakan tugas yang sudah ditentukan pimpinan berdasarkan *job description*.

Tabel 4.8
Pegawai mendapatkan pemeriksaan hasil-hasil kerja yang dilakukan.
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	6	14.3	14.3	31.0
Setuju	4	9.5	9.5	40.5
Sangat Setuju	25	59.5	59.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (59.5%), setuju sebanyak 4 orang (9.5%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (59.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai mendapatkan pemeriksaan hasil-hasil kerja yang dilakukan.

Tabel 4.9
Pegawai harus membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan.
Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	22	52.4	52.4	52.4
	Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	61.9
	Setuju	6	14.3	14.3	76.2
	Sangat Setuju	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23.8%), setuju sebanyak 6 orang (14.3%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 22 orang (52.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa pegawai harus membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan.

Tabel 4.10
Pegawai mendapatkan umpan balik atas hasil penilaian kerja.
Pernyataan X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
Ragu-Ragu	15	35.7	35.7	61.9
Setuju	14	33.3	33.3	95.2
Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai mendapatkan umpan balik atas hasil penilaian kerja.

Tabel 4.11
Pegawai mendapatkan pengawasan untuk menghindari penyimpangan/penyelewengan.
Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	31.0	31.0	31.0
Ragu-Ragu	19	45.2	45.2	76.2
Setuju	7	16.7	16.7	92.9
Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%) dan sebanyak 13 orang (31.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai mendapatkan pengawasan untuk menghindari penyimpangan/penyelewengan.

Tabel 4.12
Pegawai mendapatkan teguran apabila melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas.
Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
Setuju	18	42.9	42.9	92.9
Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai mendapatkan teguran apabila melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.13
Pegawai selau diberikan solusi/tindakan perbaikan jika terjadi kesalahan.
Pernyataan X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	21.4	21.4	21.4
Ragu-Ragu	20	47.6	47.6	69.0
Setuju	11	26.2	26.2	95.2
Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%) dan sebanyak 9 orang (21.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai selau diberikan solusi/tindakan perbaikan jika terjadi kesalahan.

b. Variabel X₂ (Kepemimpinan)

Tabel 4.14
Pimpinan menyapa ketika bertemu dengan pegawai tanpa memandang jabatan pegawai.
Pernyataan X_{2.1}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.1	7.1	7.1
Ragu-Ragu	17	40.5	40.5	47.6
Setuju	17	40.5	40.5	88.1
Sangat Setuju	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.9%), setuju sebanyak 17 orang (40.5%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (40.5%) dan sebanyak 3 orang (7.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 17 orang (40.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa pimpinan menyapa ketika bertemu dengan pegawai tanpa memandang jabatan pegawai.

Tabel 4.15
Pimpinan lebih banyak mengambil keputusan bersama-sama pegawai.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
Ragu-Ragu	9	21.4	21.4	47.6
Setuju	22	52.4	52.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (52.4%), ragu–ragu sebanyak 9 orang (21.4%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan lebih banyak mengambil keputusan bersama-sama pegawai.

Tabel 4.16
Pimpinan selalu ada kesempatan untuk pegawai pada masing-masing bidang.
Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
Setuju	18	42.9	42.9	92.9
Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.37%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden

setuju bahwa pimpinan selalu ada kesempatan untuk pegawai pada masing-masing bidang.

Tabel 4.17
Pimpinan memotivasi pegawai saat datang sebelum jam kerja dimulai.
Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	28.6	28.6	28.6
Ragu-Ragu	13	31.0	31.0	59.5
Setuju	13	31.0	31.0	90.5
Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.5%), setuju sebanyak 13 orang (31.0%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.0%) dan sebanyak 12 orang (28.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa pimpinan memotivasi pegawai saat datang sebelum jam kerja dimulai.

Tabel 4.18
Pimpinan memberikan sebagian tugasnya kepada pegawai.
Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	22	52.4	52.4	52.4
Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	61.9
Setuju	6	14.3	14.3	76.2
Sangat Setuju	10	23.8	23.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23.8%), setuju sebanyak 6 orang (14.3%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 22 orang (52.4%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa pimpinan memberikan sebagian tugasnya kepada pegawai.

Tabel 4.19
Pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan.
Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
Ragu-Ragu	15	35.7	35.7	61.9
Setuju	14	33.3	33.3	95.2
Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tabel 4.20
Pimpinan memberikan pengarahan kepada pegawai di dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan.
Pernyataan X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	31.0	31.0	31.0
Ragu-Ragu	19	45.2	45.2	76.2
Setuju	7	16.7	16.7	92.9
Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%) dan sebanyak 13 orang (31.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pimpinan memberikan pengarahan kepada pegawai di dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan.

Tabel 4.21
Pimpinan memberikan pelatihan pengembangan sesuai dengan bidang pegawai.
Pernyataan X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
	Setuju	18	42.9	42.9	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan memberikan pelatihan pengembangan sesuai dengan bidang pegawai.

Tabel 4.22
Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka kepada pegawai.
Pernyataan X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	21.4	21.4	21.4
	Ragu-Ragu	20	47.6	47.6	69.0
	Setuju	11	26.2	26.2	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%) dan sebanyak 9 orang (21.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pemimpin menganut sistem manajemen terbuka kepada pegawai.

c. Variabel X₃ (Motivasi)

Tabel 4.23
Pegawai berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.
Pernyataan X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.1	7.1	7.1
	Ragu-Ragu	8	19.0	19.0	26.2
	Setuju	11	26.2	26.2	52.4
	Sangat Setuju	20	47.6	47.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (47.6%), setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (19.0%) dan sebanyak 3 orang (7.1%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

Tabel 4.24
Pegawai sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.
Pernyataan X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	11.9	11.9	11.9
Tidak Setuju	2	4.8	4.8	16.7
Ragu-Ragu	8	19.0	19.0	35.7
Setuju	10	23.8	23.8	59.5
Sangat Setuju	17	40.5	40.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (40.5%), setuju sebanyak 10 orang (23.8%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (19.0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.8%) dan sebanyak 5 orang (11.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (40.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa pegawai sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.

Tabel 4.25
Pegawai selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.
Pernyataan X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
Tidak Setuju	4	9.5	9.5	11.9
Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	21.4
Setuju	18	42.9	42.9	64.3
Sangat Setuju	15	35.7	35.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (35.7%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 1 orang (2.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.

Tabel 4.26
Pegawai selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.
Pernyataan X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	33.3	33.3	33.3
Ragu-Ragu	1	2.4	2.4	35.7
Setuju	6	14.3	14.3	50.0
Sangat Setuju	21	50.0	50.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (50.0%), setuju sebanyak 6 orang (14.3%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.4%) dan sebanyak 14 orang (33.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.

Tabel 4.27
Pegawai berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.
Pernyataan X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.8	4.8	4.8
	Tidak Setuju	3	7.1	7.1	11.9
	Ragu-Ragu	6	14.3	14.3	26.2
	Setuju	7	16.7	16.7	42.9
	Sangat Setuju	24	57.1	57.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (57.1%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.3%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.1%) dan sebanyak 2 orang (4.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (57.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.

Tabel 4.28
Pegawai pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.
Pernyataan X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
	Tidak Setuju	15	35.7	35.7	50.0
	Ragu-Ragu	3	7.1	7.1	57.1
	Setuju	7	16.7	16.7	73.8
	Sangat Setuju	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (26.2%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.1%), tidak setuju sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa pegawai pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.

Tabel 4.29
Pegawai sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.
Pernyataan X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.1	7.1	7.1
Ragu-Ragu	8	19.0	19.0	26.2
Setuju	11	26.2	26.2	52.4
Sangat Setuju	20	47.6	47.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (47.6%), setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (19.0%) dan sebanyak 3 orang (7.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

Tabel 4.30
Pegawai berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.
Pernyataan X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	11.9	11.9	11.9
Tidak Setuju	2	4.8	4.8	16.7
Ragu-Ragu	8	19.0	19.0	35.7
Setuju	10	23.8	23.8	59.5
Sangat Setuju	17	40.5	40.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (40.5%), setuju sebanyak 10 orang (23.8%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (19.0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.8%) dan sebanyak 5 orang (11.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (40.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa pegawai berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.

Tabel 4.31
Pegawai ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada pegawai.
Pernyataan X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	4	9.5	9.5	11.9
	Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	21.4
	Setuju	18	42.9	42.9	64.3
	Sangat Setuju	15	35.7	35.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (35.7%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 1 orang (2.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada pegawai.

d. Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Tabel 4.32
Pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
Ragu-Ragu	22	52.4	52.4	66.7
Setuju	12	28.6	28.6	95.2
Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 12 orang (28.6%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (52.4%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Tabel 4.33
Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.

Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
Setuju	18	42.9	42.9	92.9
Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa pegawai mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.

Tabel 4.34
Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	9.5	9.5	9.5
Ragu-Ragu	19	45.2	45.2	54.8
Setuju	18	42.9	42.9	97.6
Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.4%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%) dan sebanyak 4 orang (9.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.35
Pegawai selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	31.0	31.0	31.0
Ragu-Ragu	13	31.0	31.0	61.9
Setuju	14	33.3	33.3	95.2
Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.0%) dan sebanyak 13 orang (31.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.36
Pegawai mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	13	31.0	31.0	47.6
Setuju	17	40.5	40.5	88.1
Sangat Setuju	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.9%), setuju sebanyak 17 orang (40.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.0%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (40.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.37
Pegawai selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
Ragu-Ragu	20	47.6	47.6	73.8
Setuju	11	26.2	26.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

Tabel 4.38
Pegawai bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.
Pernyataan Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Ragu-Ragu	22	52.4	52.4	78.6
	Setuju	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (21.4%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (52.4%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.39
Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.
Pernyataan Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
	Setuju	19	45.2	45.2	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 19 orang (45.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.

Tabel 4.40
Pegawai akan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.
Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
Ragu-Ragu	18	42.9	42.9	57.1
Setuju	14	33.3	33.3	90.5
Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.5%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (42.9%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pegawai akan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.41
Uji Validitas (X₁) Pengawasan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	27.7381	30.930	.653	.829
Pernyataan X1.2	26.7381	35.759	.553	.837
Pernyataan X1.3	27.0238	32.609	.745	.816
Pernyataan X1.4	26.6667	36.667	.400	.854
Pernyataan X1.5	27.6905	32.853	.637	.828
Pernyataan X1.6	27.6190	38.729	.399	.850
Pernyataan X1.7	27.7857	35.294	.744	.822
Pernyataan X1.8	27.3810	35.900	.705	.826
Pernyataan X1.9	27.6429	39.113	.403	.850

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel pengawasan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.42
Uji Validitas (X₂) Kepemimpinan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	25.6905	25.048	.362	.822
Pernyataan X2.2	26.0000	24.341	.415	.817
Pernyataan X2.3	25.8571	22.613	.643	.793
Pernyataan X2.4	26.0476	22.485	.556	.802
Pernyataan X2.5	26.1667	20.142	.590	.801
Pernyataan X2.6	26.0952	24.283	.406	.819
Pernyataan X2.7	26.2619	22.247	.667	.789
Pernyataan X2.8	25.8571	22.613	.643	.793
Pernyataan X2.9	26.1190	24.010	.491	.809

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.42 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.43
Uji Validitas (X₃) Motivasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	30.6667	46.569	.713	.841
Pernyataan X3.2	31.0476	45.364	.537	.856
Pernyataan X3.3	30.8095	46.743	.651	.845
Pernyataan X3.4	31.0000	43.463	.650	.844
Pernyataan X3.5	30.6667	46.423	.560	.852
Pernyataan X3.6	31.7619	45.259	.481	.864
Pernyataan X3.7	30.6667	46.569	.713	.841
Pernyataan X3.8	31.0476	45.364	.537	.856
Pernyataan X3.9	30.8095	46.743	.651	.845

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.43 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.44
Uji Validitas (Y) Kinerja Pegawai
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	26.0952	26.966	.607	.917
Pernyataan Y.2	25.9286	24.605	.822	.903
Pernyataan Y.3	25.9524	26.778	.702	.911
Pernyataan Y.4	26.2143	24.807	.732	.909
Pernyataan Y.5	25.8571	24.272	.798	.904
Pernyataan Y.6	26.3333	27.252	.593	.918
Pernyataan Y.7	26.3810	26.827	.695	.912
Pernyataan Y.8	25.9524	24.778	.836	.902
Pernyataan Y.9	25.9524	25.900	.655	.914

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.44 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.45
Uji Reliabilitas (X₁) Pengawasan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,851 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel pengawasan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.46
Uji Reliabilitas (X₂) Kepemimpinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,823 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.47
Uji Reliabilitas (X₃) Motivasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.47 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,864 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.48
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	9

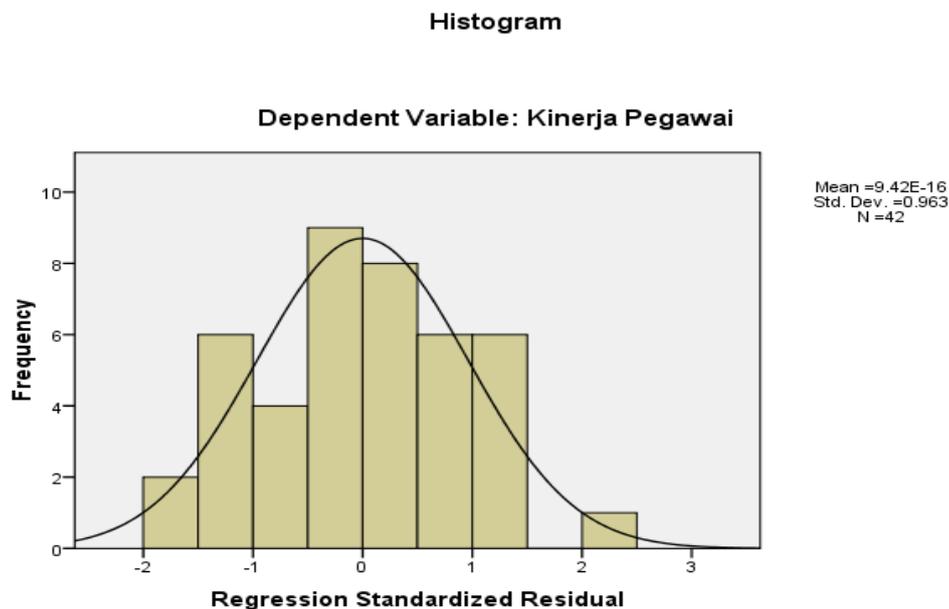
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.48 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,919 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

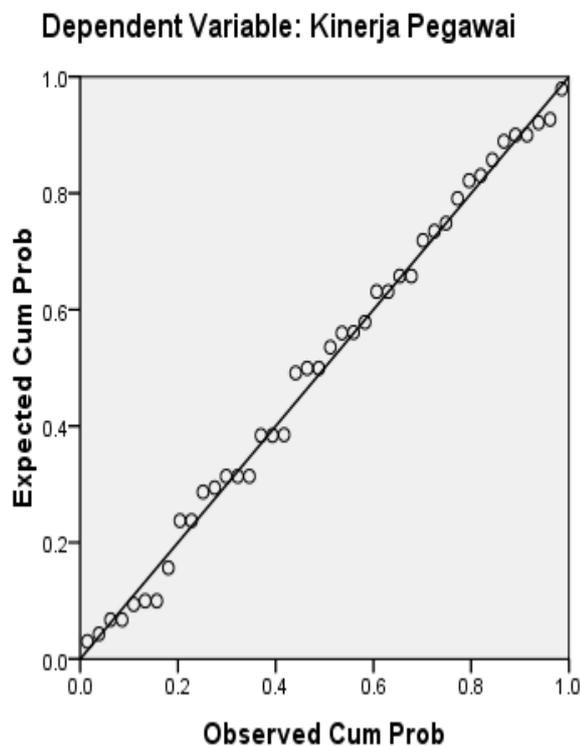


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig* (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.49
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79880929
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.489
Asymp. Sig. (2-tailed)		.971
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.49 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,971 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,971 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini

dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.50
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.331	2.787	1.195	.239		
	Pengawasan	.271	.199	2.364	.011	.119	8.426
	Kepemimpinan	.237	.182	2.303	.011	.218	4.585
	Motivasi	.308	.109	2.837	.007	.307	3.258

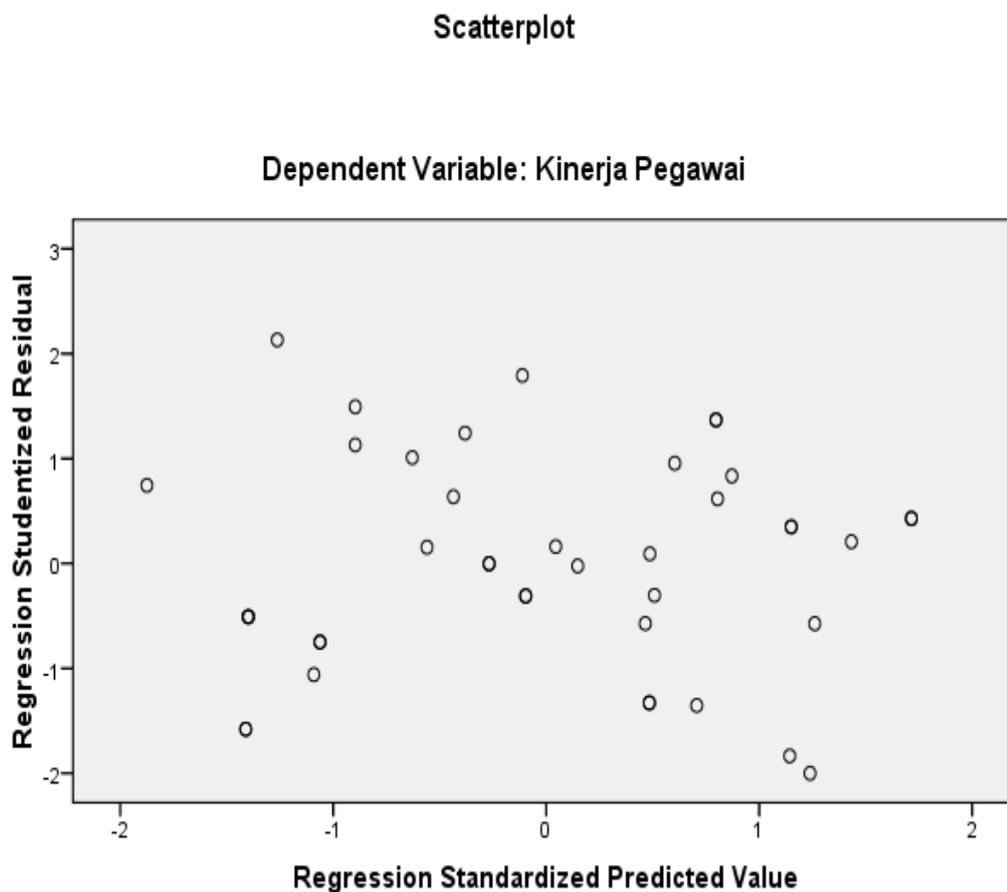
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah pengawasan 8,426 < 10, kepemimpinan 4,585 < 10 dan motivasi 3,258 < 10, serta nilai *Tolerance* pengawasan 0,119 > 0,10, kepemimpinan 0,218 > 0,10 dan motivasi 0,307 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.51
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.331	2.787	1.195	.239		
	Pengawasan	.271	.199	2.364	.011	.119	8.426
	Kepemimpinan	.237	.182	2.303	.011	.218	4.585
	Motivasi	.308	.109	2.837	.007	.307	3.258

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.51 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 3,331 + 0,271 X_1 + 0,237 X_2 + 0,308 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 3,331.
- Jika terjadi peningkatan pengawasan 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,271.
- Jika terjadi peningkatan kepemimpinan 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,237.
- Jika terjadi peningkatan motivasi 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,308.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.52
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1004.167	3	334.722	39.604	.000^a
	Residual	321.167	38	8.452		
	Total	1325.333	41			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.52 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 39,604 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pengawasan, kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti

menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.53
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.331	2.787	1.195	.239		
	Pengawasan	.271	.199	2.364	.011	.119	8.426
	Kepemimpinan	.237	.182	2.303	.011	.218	4.585
	Motivasi	.308	.109	2.837	.007	.307	3.258

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.53 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

- 2) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,303 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

- 3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,837 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,007 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.54
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.758	.739	2.90719

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.54 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,739 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,9% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengawasan, kepemimpinan dan motivasi. Sedangkan sisanya $100\% - 73,9\% = 26,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, lingkungan kerja, motivasi, budaya organisasi dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Pengawasan

dan hasil pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan baik dan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta akan meningkatkan kinerja pegawai mereka dalam organisasi.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,303 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai didalam bekerja, karena dengan kenyamanan yang pegawai dapatkan dari seorang atasan merupakan sesuatu yang istimewa yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti keramahan atasan terhadap pegawai, perhatian atasan, serta motivasi-motivasi yang diberikan kepada pegawai. Kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan dapat sambutan baik oleh pegawai otomatis pegawai tidak akan meninggalkan organisasi tersebut karena kenyamanan dan suasana kerja diperoleh dari organisasi tersebut, selain itu motivasi yang terus dan terus diberikan pimpinan kepada pegawai senantiasa akan mendorong prestasi kerja pegawai dengan prestasi tersebutlah pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai mereka dalam organisasi.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,837 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,007 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Motivasi merupakan suatu

dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Pegawai yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya.

4. Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 39,604 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pengawasan, kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan dan hasil pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan baik dan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta akan meningkatkan kinerja pegawai mereka dalam organisasi. Kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan dapat sambutan baik oleh pegawai otomatis pegawai tidak akan meninggalkan organisasi tersebut karena kenyamanan dan suasana kerja diperoleh dari organisasi tersebut, selain itu motivasi yang terus dan terus diberikan pimpinan kepada pegawai senantiasa akan mendorong prestasi kerja pegawai dengan prestasi tersebutlah pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai mereka

dalam organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Pegawai dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri pegawai mempunyai motivasi yang kuat yang memacu pegawai untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dapat diketahui bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, dimana $t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$.
2. Dapat diketahui bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, dimana $t_{hitung} 2,303 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$.
3. Dapat diketahui bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, dimana $t_{hitung} 2,837 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,007 < 0,05$.
4. Dapat diketahui bahwa pengawasan, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, dimana $F_{hitung} 39,604 > F_{tabel} 2,85$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan disarankan, yaitu:

1. Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara harus memperhatikan pegawai yang belum diberikan solusi atau tindakan perbaikan apabila terjadi kesalahan, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu pemberian pelatihan dan pendidikan kepada pegawai demi meningkatkan kinerja pegawai.
2. Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara harus memperhatikan pemimpin yang kurang memiliki jiwa motivasi inspiratif, dimana hal ini dibuktikan bahwa pimpinan kurang menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu organisasi melakukan pelatihan guna dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja dan perilaku pimpinan di masa yang akan datang.
3. Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara harus memperhatikan pegawai yang belum berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu organisasi harus lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada pegawainya sebagaimana dengan misi dan visi organisasi, sehingga kedepan kinerja pegawai dapat meningkat dan dapat mengatasi masalah pegawai yang belum berupaya dalam mengembangkan kreativitas kerja.
4. Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara harus memperhatikan pegawai belum dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, dengan solusi

melakukan orientasi kerja, sehingga dapat mengatasi masalah pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan yang sesuai tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Daft L, Richard. (2018). Manajemen. Jakarta : Erlangga.
- Danim, Sudarwan, (2017). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko T. Hani, 2018, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, H. A., Indrawan, M. I., Aspan, H., & Nasution, A. R. (2021). Peningkatan Keamanan Penerimaan Pajak Daerah Sumut dalam Peningkatan Mutu Ekonomi Sumut. Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA), 1(1).
- Hasibuan, Malayu S.P, (2020). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Ibrahim. 2018. *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ishak, Hendri, (2019). *Manajemen motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Wayne R. (2017). *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh* Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Rivai, V, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan I, Murai Kencana. Jakarta*.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2019). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.

Rusiadi, (2017), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.

Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.

Samsudin, S.H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung.

Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Akasara.

Surya, E. D., Rusiadi, K. F. F., Hsb, H. A., Indrawan, M. I., & Nst, M. F. The Power of Brand Awareness, Perceived Value, Perceived Quality and Flagship of Smartphone Purchasing Trust and Decisions in Medan.

Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. STIE YKPN : Yogyakarta.

Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno Edy, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Syafri, Sofyan. 2019. *Sistem Pengawasan Manajemen cetakan pertama*. Jakarta : Pustaka Quantum.

Watts, A G. (2019). *Career Development And Public Policy. The Career Development Quarterly*, 48(4), 301-312.

Jurnal:

Djuwita, Tita Meiriana. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung).

Hidayat, Dayat. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Abadi Di Jakarta.

Jayusman, Hendra dan Siti Khotimah. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. Universitas Antakusuma Pangkalan Bun. *Jurnal Spread – Oktober 2012, Volume 2 Nomor 2*.

Mahajaya, Gede Restu. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung.

Nasution, Sutan Napsan. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.

Saputra, Haris. (2017). Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri.

Susanto, Yohanes. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Dan Koperasi Kota Palembang).

Yuliana, Khozin. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan pengawasan atasan terhadap kinerja karyawan pada pt. Mitrosoft computer center (MITCOM).