



**PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN  
DAN PERTAMANAN  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**BAGINDA**  
NPM 1715310588

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

N A M A : BAGINDA  
NPM : 1715310588  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI: PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN DAN  
PERTAMANAN KOTA MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc.M) (Dr. ONY MEDALINE, S.H., M.Kn)



**PEMBIMBING I**

(MUHAMMAD YALZAMUL INSAN, BIFB (Hons), M.Si) (Dr. FEBY MILANIE, S.T., S.E., M.M)

**PEMBIMBING II**



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

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

**PERSETUJUAN UJIAN**

**N A M A** : BAGINDA  
**NPM** : 1715310588  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN DAN  
PERTAMANAN KOTA MEDAN

**MEDAN, NOVEMBER 2021**

**KETUA**

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

**ANGGOTA I**

(MUHAMMAD YALZAMUL INSAN, BIFB (Hons), M.Si)

**ANGGOTA II**

(Dr. FERY MILANIE, S.T., S.E., M.M)

**ANGGOTA III**

(NUZULIATI, SE., M.Si)

**ANGGOTA IV**

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Baginda  
NPM : 1715310588  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Medan, November 2021



**Baginda**  
**NPM: 1715310588**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Baginda  
Tempat/Tanggal Lahir : Banda Aceh, 24 November 1998  
NPM : 1715310588  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Dusun III Sei-Basah

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

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, November 2021  
Yang membuat pernyataan



**Baginda**  
NPM: 1715310588



# 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 : BAGINDA  
 Tempat/Tgl. Lahir : BANDA ACEH / 24 November 1998  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310588  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 140 SKS, IPK 3.41  
 Nomor Hp : 083190915677  
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

### Judul

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MEDANO

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu



Rektor I,

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

Medan, 04 Agustus 2021

Pemohon,

*(Signature)*  
 ( Baginda )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
Dekan

*(Signature)*  
 ( Dr. Onhy Medalina, S.Pd., M.Kn )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

*(Signature)*  
 ( Muhammad Yalzamal Ihsan, BIFB (Hons), M.Si )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Ka. Prodi Manajemen

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

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II:

*(Signature)*  
 ( Dr Feby Milanie, ST., SE., MM )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



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](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : BAGINDA  
 NPM : 1715310588  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang : Strata Satu  
 Pendidikan :  
 Dosen Pembimbing : Muhammad Yazamul Insan, BIFB (Hons)., M.Si  
 Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
 PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
22 Juli 2021	Perkuat fenomena	Revisi	
04 Agustus 2021	Acc seminar proposal	Disetujui	
16 November 2021	Acc Sidang	Disetujui	
07 Februari 2022	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 09 Februari 2022  
 Dosen Pembimbing,



Muhammad Yazamul Insan, BIFB (Hons).,  
 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](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : BAGINDA  
 NPM : 1715310588  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang : Strata Satu  
 Pendidikan :  
 Dosen Pembimbing : Dr Feby Milanie, S.T., S.E., M.M  
 Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
 PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
30 April 2021	Sedang diperbaiki	Revisi	
27 November 2021	ACC sidang meja hijau	Disetujui	
09 Februari 2022	Sudah okay	Disetujui	
09 Februari 2022	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 09 Februari 2022  
 Dosen Pembimbing,



Dr Feby Milanie, S.T., S.E., M.M



## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat 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.



Yusuf Mubandani Kitonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Analyzed document: **BAGINDA\_1715310588\_Manajemen.docx** Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

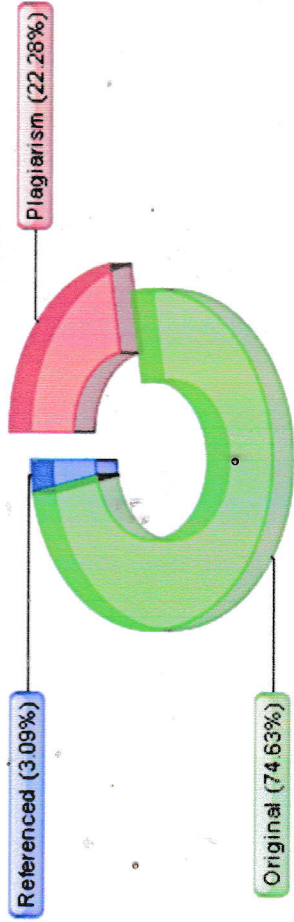
[?](#) Comparison Preset: Rewrite [?](#) Detected language: Id

[?](#) Check type: Internet Check

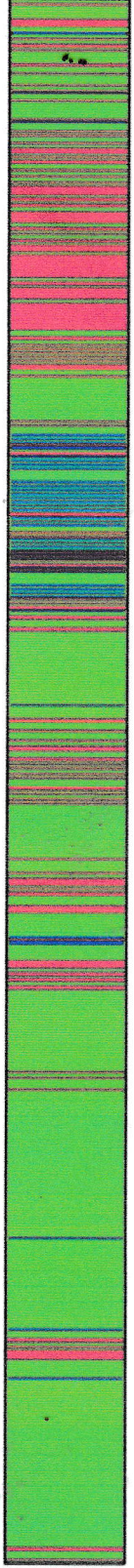


Detailed document body analysis:

[?](#) Relation chart



[?](#) Distribution graph



[?](#) Top sources of plagiarism: 31



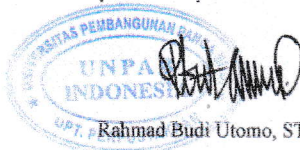
**SURAT BEBAS PUSTAKA  
NOMOR: 852/PERP/BP/2021**

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

Nama : BAGINDA  
NIM : 1715310588  
Kategori/Semester : Akhir  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 09 November 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku yang tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 09 November 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
UPT. P. Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

o. Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
evisi : 01  
l. Efektif : 04 Juni 2015

11/29/21, 5:39 PM

FM-BPAA-2012-041

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 29 November 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : BAGINDA  
 Tempat/Tgl. Lahir : BANDA ACEH / 24 November 1998  
 Nama Orang Tua : SAHBUDIN  
 N. P. M : 1715310588  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 083190915677  
 Alamat : DUSUN III SEI-BASAH

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN**, 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 transkripnya 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 (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen 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 uang 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
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :



Diketahui/Disetujui oleh :



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

Hormat saya



BAGINDA  
 1715310588

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.

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang berjumlah 375 orang pegawai. Jumlah sampel penelitian sebanyak 79 orang responden yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini dilakukan dari pada tahun 2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS 24.0 dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Motivasi Kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. 93,3% kinerja pegawai dapat dijelaskan dan diperoleh dari motivasi kerja, pengawasan, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 6,7% diperoleh dari faktor lain. Kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi kerja, pengawasan, dan disiplin kerja.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.**

## ABSTRACT

*This research was conducted to find out how the influence of Work Motivation ( $X_1$ ), Supervision ( $X_2$ ), and Work Discipline ( $X_3$ ) on Employee Performance ( $Y$ ) at the Department of Hygiene and Parks in Medan City. The population in this research were all employees who worked at the Department of Hygiene and Parks in Medan, amounting to 375 employees. The number of research samples was 79 respondents who were calculated using the Slovin formula. This research was conducted from 2021. This research used quantitative data processed with SPSS 24.0 with multiple linear regression models. The results showed that work motivation, supervision, and work discipline had a positive and significant effect either partially or simultaneously on the performance of employees at the Department of Hygiene and Parks in Medan City. Work motivation was the most dominant variable in influencing employee performance. 93.3% of employee performance can be explained and obtained from work motivation, supervision, and work discipline, while the remaining 6.7% was obtained from other factors. Employee performance had a very strong relationship to work motivation, supervision, and work discipline.*

**Keywords:** *Work Motivation, Supervision, Work Discipline, Employee Performance.*

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah .....	9
1. Identifikasi Masalah.....	9
2. Batasan Masalah .....	10
C. Perumusan Masalah.....	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
1. Tujuan Penelitian .....	11
2. Manfaat Penelitian .....	12
E. Keaslian Penelitian .....	13
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Landasan Teori .....	15
1. Kinerja .....	15
a. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	16
b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	18
c. Indikator Kinerja Pegawai .....	20
2. Motivasi .....	21
a. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	23
b. Tujuan Motivasi .....	25
c. Jenis-jenis Motivasi.....	25
d. Indikator-indikator Motivasi .....	26
3. Pengawasan.....	27
a. Metode Pengawasan.....	28
b. Tujuan Pengawasan.....	30
c. Cara-cara Pengawasan .....	30
d. Indikator-indikator Pengawasan .....	31
4. Disiplin Kerja.....	32
a. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	34
b. Tujuan Disiplin Kerja.....	36
c. Macam-macam Disiplin Kerja .....	36
d. Pendekatan Disiplin Kerja .....	37
e. Indikator-indikator Disiplin Kerja .....	39

B. Penelitian Terdahulu.....	41
C. Kerangka Konseptual .....	42
D. Hipotesis .....	45
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian.....	46
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
1. Lokasi Penelitian .....	46
2. Waktu Penelitian.....	46
C. Populasi dan Sampel.....	47
1. Populasi.....	47
2. Sampel .....	47
3. Jenis dan Sumber Data.....	48
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	49
1. Variabel Penelitian.....	49
2. Definisi Operasional .....	49
E. Teknik Pengumpulan Data .....	52
F. Teknik Analisa Data .....	53
1. Uji Kualitas Data .....	54
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	54
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	54
2. Uji Asumsi Klasik.....	54
a. Uji Normalitas .....	55
b. Uji Multikolinearitas .....	55
c. Uji Heteroskedastisitas.....	56
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	56
4. Uji Hipotesis .....	57
a. Uji Statistik F (Uji Simultan) .....	57
b. Uji Statistik T (Secara Parsial).....	58
5. Uji Koefesien Determinasi ( $R^2$ ).....	58
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	60
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	60
a. Sejarah Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan ..	60
b. Visi dan Misi Instansi.....	61
c. Struktur Organisasi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan .....	63
2. Frekuensi Karakteristik Responden .....	64
a. Jenis Kelamin Responden .....	65
b. Usia Responden .....	65
c. Pendidikan Terakhir Responden .....	66
d. Golongan Jabatan Responden .....	66
e. Status Pernikahan Responden .....	67
3. Frekuensi Jawaban Responden .....	67
a. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	68
b. Pengawasan ( $X_2$ ) .....	71
c. Disiplin Kerja ( $X_3$ ) .....	74



d. Kinerja Pegawai (Y).....	78
4. Uji Kualitas Data.....	82
a. Uji Validitas .....	82
b. Uji Reliabilitas.....	85
5. Uji Asumsi Klasik.....	87
a. Uji Normalitas Data.....	88
b. Uji Multikolinearitas .....	91
c. Uji Heteroskedastisitas .....	92
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	95
7. Uji Hipotesis .....	97
a. Uji Simultan (Uji F) .....	97
b. Uji Parsial (Uji t) .....	99
8. Uji Determinasi .....	102
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	103
1. Hipotesis H <sub>1</sub> .....	103
2. Hipotesis H <sub>2</sub> .....	105
3. Hipotesis H <sub>3</sub> .....	107
4. Hipotesis H <sub>4</sub> .....	109

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	110
B. Saran .....	110

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1. Pelaksanaan Kinerja Pada Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan .....	2
Tabel 1.2. Pra-Survey Motivasi Kerja.....	5
Tabel 1.3. Pra-Survey Pengawasan Kerja .....	7
Tabel 1.4. Absensi Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.....	8
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	41
Tabel 3.1. Proses Kegiatan Penelitian .....	47
Tabel 3.2. Jumlah Sampel .....	48
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	49
Tabel 3.4. Instrumen Skala Likert .....	53
Tabel 4.1. Karakteristik Identitas Responden .....	64
Tabel 4.2. Alternatif Jawaban yang Disediakan.....	67
Tabel 4.3. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....	67
Tabel 4.4. Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	68
Tabel 4.5. Penilaian Responden Terhadap Variabel Pengawasan (X <sub>2</sub> ).....	71
Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ).....	74
Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) ....	78
Tabel 4.8. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	83
Tabel 4.9. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Pengawasan (X <sub>2</sub> ) .....	83
Tabel 4.10. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	84
Tabel 4.11. Hasil Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	85
Tabel 4.12. Hasil Reliabilitas pada Variabel Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ).....	86
Tabel 4.13. Hasil Reliabilitas pada Variabel Pengawasan (X <sub>2</sub> ) .....	86
Tabel 4.14. Hasil Reliabilitas pada Variabel Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	87
Tabel 4.15. Hasil Reliabilitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	87
Tabel 4.16. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov .....	90
Tabel 4.17. Hasil Uji Multikolinearitas.....	91
Tabel 4.18. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	94
Tabel 4.19. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	96
Tabel 4.20. Hasil Uji F .....	98
Tabel 4.21. Hasil Uji t .....	100
Tabel 4.22. Hasil Uji Determinasi.....	102
Tabel 4.23. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	103

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	44
Gambar 4.1. Struktur Organisasi dari Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.....	64
Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas.....	88
Gambar 4.3. Historgam P-P Plot Uji Normalitas .....	89
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	93

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Muhammad Yalzamul Insan, BIFB (Hons)., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Dr. Feby Milanie, S.T., S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda Sahbudin serta Ibunda Sri Marlinda tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.

8. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sians Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, November 2021  
Penulis

**Baginda**  
**NPM : 1715310588**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia punya peran yang sangat penting untuk setiap suatu perusahaan ataupun institusi baik itu secara individu ataupun berkelompok, bahkan baik dan buruknya suatu instansi ataupun perusahaan ditentukan dengan kualitas sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu untuk suatu penggerak utama atas kelancaran sebuah organisasi yang dijalankan oleh perusahaan maupun instansi. Menurut (Hasibuan, 2017) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Pegawai merupakan asset penting demi tercapainya tujuan suatu perusahaan, dimana pegawai yang mempunyai kinerja yang baik tentu dapat memberikan kontribusi besar untuk menjalankan aktivitas suatu institusi ataupun lembaga.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Rencana yang sudah disusun dan direncanakan suatu organisasi akan dapat berjalan lancar jika setiap anggota dapat berkerja sama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik dimana secara langsung ataupun tidak langsung dimana faktor-faktor eksternal dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi setiap peran dan kinerja setiap pegawainya. Kinerja pegawai yang memiliki suatu peningkatan menjadi sangat penting mengingat arah perubahan dan arah kebijakan pemerintah untuk secara lebih luas memberi ruang gerak bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintah untuk pembangunan dimana pemerintah

beserta aparturnya secara lebih berperan memberikan suatu fasilitas. Maka dengan demikian peningkatan kinerja aparatur menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Perusahaan maupun instansi pemerintahan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi (Emron, 2017). Dalam hal ini kinerja yang dihasilkan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan terlihat kurang baik. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 pelaksanaan Kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dibawah ini, sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Pelaksanaan Kinerja Pada Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan

Bulan	Divisi Bagian	Divisi Seksi	Jumlah Pegawai	Jumlah Kesalahan	Deskripsi
Januari	Umum	-	6	3	1.Ada kesalahan-kesalahan dalam mengirimkan surat. 2.Adanya keterlambatan dalam menginformasikan sesuatu hal seperti jadwal meeting/rapat kerja kepada para atasan. 3.Adanya keterlambatan didalam mengerjakan tugas-tugas administrasi.
Februari					
Maret	Keuangan dan Penyusunan Program	-	4	2	1.Banyaknya kesalahan yang dilakukan dalam melakukan pembukuan keuangan. 2.Adanya keterlambatan dalam memberikan laporan keuangan.
April	Bidang Operasional Sampah	Seksi Operasional Wilayah I	6	3	1.Keterampilan dalam melakukan pengangkutan sampah masih kurang baik. 2.Melakukan pekerjaan yang di tunda-tunda sehingga mengakibatkan terlambatnya jadwal pengangkutan sampah. 3.Adanya ketidaksesuaian di dalam jadwal kerja pengangkutan sampah
Mei		Seksi Operasional Wilayah II	5		
Juni		Seksi Retribusi	7		

Bulan	Divisi Bagian	Divisi Seksi	Jumlah Pegawai	Jumlah Kesalahan	Deskripsi
					wilayah I dan wilayah II.
Juli	Bidang Sarana dan Prasarana	Seksi Pengembangan Sarana	6	3	1.Adanya bau tidak sedap yang terhirup dari sampah sehingga mengganggu masyarakat yang disebabkan karena lokasi TPA (tempat pemrosesan akhir) yang kurang baik. 2.Masih adanya tempat pembuangan sementara (TPS) yang tidak berada di lokasi tempat yang seharusnya dikarenakan kesulitan dalam menentukan tempatnya. 3.Masih adanya pegawai yang kurang memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja.
Agustus		Seksi TPS (Tempat Pembuangan Sementara dan TPA (Tempat Pemrosesan Akhir)	8		
September		Seksi Keperawatan Sarana dan Prasarana	7		
Oktober	Bidang Pertamanan dan Penerangan	Seksi Taman, Dekorasi dan Makam	8	4	1.Masih kurangnya keterampilan dalam menemukan ide-ide baru yang menarik untuk mendekorasi dan merawat taman serta makam. 2.Minimnya memperhatikan dan memperbaiki lampu jalanan yang rusak. 3.Adanya pekerjaan yang sering ditunda-tunda. 4.Banyaknya taman yang masih belum didekorasi.
November		Seksi Penghijauan	10		
Desember		Seksi Penerangan dan Lampu Hias	12		

*Sumber : Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan, 2021*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat Kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan kurang maksimal dan masih terlihat kurang baik seperti melakukan kesalahan-kesalahan. Pada bagian umum bulan januari dan februari terjadi 3 kesalahan seperti, adanya kesalahan-kesalahan dalam mengirimkan surat, adanya keterlambatan dalam menginformasikan sesuatu hal seperti meeting/rapat kepada para atasan. Kemudian pada bagian keuangan bulan maret



terjadi 2 kesalahan seperti, banyaknya kesalahan yang dilakukan dalam pembukuan keuangan dan adanya keterlambatan dalam memberikan laporan keuangan. Selanjutnya pada bulan april, mei, juni pada bagian bidang operasional sampah terjadi 3 kesalahan seperti, keterampilan dalam melakukan pengangkutan sampah masih kurang baik, melakukan pekerjaan yang ditunda-tunda sehingga mengakibatkan terlambatnya jadwal pengangkutan sampah dan adanya ketidaksesuaian didalam jadwal kerja pengangkutan sampah wilayah I dan wilayah II. Berikutnya pada bulan juli, agustus, september dibagian bidang sarana dan prasarana terjadi 3 kesalahan seperti, adanya bau yang tidak sedap yang terhirup dari sampah sehingga mengganggu masyarakat yang disebabkan karena lokasi TPA (tempat pemrosesan akhir) yang kurang baik, Masih adanya tempat pembuangan sementara (TPS) yang tidak berada di lokasi tempat yang seharusnya dikarenakan kesulitan dalam menentukan tempatnya dan masih adanya pegawai yang kurang memiliki keterampilan yang baik didalam bekerja. Dan pada bulan oktober, November, desember dibagian bidang pertamanan dan penerangan terjadi 4 kesalahan seperti, masih kurangnya keterampilan didalam menemukan ide-ide baru yang menarik untuk mendekorasi dan merawat taman serta makam, minimnya memperhatikan dan memperbaiki lampu jalan yang rusak, adanya pekerjaan yang sering ditunda-tunda dan banyaknya taman yang masih belum didekorasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai tentunya harus dibutuhkan motivasi yang tinggi. Menurut (Mangkunegara, 2017) disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi

tersebut dapat memberikan alasan untuk seseorang berkerja dengan baik sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk bersemangat dalam bekerja, dorongan tersebut seperti adanya gaji yang tinggi, fasilitas kerja yang nyaman, pemimpin yang mengayomi dan lingkungan yang nyaman. Banyak sekali hal dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik seperti motivasi, pengawasan, disiplin kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya. Seorang pimpinan harus dapat memberikan sebuah motivasi yang dapat memberikan sebuah dorongan kepada para pegawai untuk melakukan pekerjaan yang akan dihadapi sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai untuk seharusnya menaati kewajiban dan peraturan. Hasil observasi pra-survei pada pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan diketahui bahwa penyebab menurunnya motivasi kerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan di indikasikan dengan beberapa faktor yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 2 Pra-Survey Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
<b>Motivasi</b>						
1	Saya kurang kompak dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	14	47%	16	53%	30
2	Saya memanfaatkan waktu yang diberikan dengan baik.	12	40%	18	60%	30
3	Saya kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaan.	13	43%	17	57%	30

*Sumber : Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan, 2021*

Dalam melakukan tugas yang diberikan pada pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan terlihat pegawai yang menunda tugas, sehingga waktu yang diberikan tidak dimanfaatkan dengan baik. Kurangnya inisiatif pegawai dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada masing-masing seksi sehingga pekerjaan yang diberikan menjadi terlambat dalam penyelesaiannya dan pemanfaatan waktu yang diberikan juga kurang dalam pencapaian yang di hasilkan.

Menurut (Irham Fahmi, 2016) Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Karena hampir disetiap instansi maupun perusahaan diperlukan adanya pengawasan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Kinerja pegawai yang baik dapat dicapai jika ada pimpinan yang mengawasi kerjanya, oleh karena itu dengan pengawasan dari setiap masing-masing individu dan pengawasan dari pemimpinnya merupakan hal yang sangat penting untuk kelancaran suatu pekerjaan. Pimpinan selain bisa menjadi penggerak ataupun bisa berfungsi sebagai pengawas. Hal tersebut bertujuan agar pelaksanaan suatu pekerjaan menjadi lancar agar tujuan organisasi dapat tercapai seperti yang diinginkan. Karena pengawasan yang dilakukan secara baik dan tepat akan berdampak baik untuk pegawai tersebut sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Pengawasan tentunya perlu untuk dilaksanakan secara optimal, dilaksanakan dengan efektif dan efisien serta bermanfaat tentunya untuk perusahaan. Hasil observasi pra-survei pada pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan diketahui penyebab menurunnya dalam hal mengerjakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab dalam hal mengawasi pada pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan di indikasikan dengan beberapa faktor yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 3 Pra-Survey Pengawasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
<b>Pengawasan</b>						
1	Saya melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien pada saat jam kerja.	10	33%	20	67%	30
2	Saya sudah maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.	8	27%	22	73%	30
3	Saya masih melakukan kesalahan-kesalahan yang sering terjadi dalam bekerja dengan kesalahan yang sama.	12	40%	18	60%	30

*Sumber : Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan, 2021*

Pengawasan yang ada di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan sedikit kurang teliti dalam melakukan suatu kegiatan. Dimana sering ditemukan pegawai yang seharusnya berada di kantor namun pegawai tersebut tidak berada di kantor pada saat jam kerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang efektif dan efisien. Kemudian terlihat pekerja lapangan yang kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya yang disebabkan oleh pengawas yang kurang teliti dalam menyeleksi pekerja lapangan.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Menurut (Irhama Fahmi, 2016) disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja karyawan. Karena seseorang yang berprestasi dan berhasil dalam pekerjaannya merupakan mereka yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, karena ciri utama dari disiplin kerja yaitu adanya ketertiban dan keteraturan. Kedisiplinan yang seharusnya diterapkan di sebuah perusahaan tentu memiliki lingkungan kerja yang baik dan seimbang karena setiap pegawai dapat menjalankan fungsi, tanggung jawab dan

perannya masing-masing sesuai dengan aturan yang diberlakukan oleh perusahaan atau lembaga. Pegawai yang mempunyai disiplin yang baik akan bekerja dengan secara efektif dan efisien dan tidak akan membuang-buang waktu sehingga mereka dapat terhindar dari pemborosan waktu dan energi yang tidak perlu. Akan tetapi disiplin kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan masih terlihat belum baik, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 4 Absensi Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Total Kehadiran	Penyebab Tidak Hadir			Total Tidak Hadir	Kehadiran Seluruh Pegawai	
				Absen	Sakit	Cuti		Jumlah	%
Januari	79	22	1738	48	5	12	65	1673	96,26%
Februari	79	20	1580	35	10	9	54	1526	96,58%
Maret	79	21	1659	51	9	17	77	1582	95,35%
April	79	21	1659	30	1	20	51	1608	96,92%
Mei	79	17	1343	20	0	18	38	1305	97,17%
Juni	79	21	1659	15	0	23	38	1621	97,70%
Juli	79	22	1738	39	0	0	39	1699	97,75%
Agustus	79	18	1422	32	0	0	32	1390	97,74%
September	79	22	1738	44	2	0	46	1692	97,35%
Oktober	79	19	1501	18	0	0	18	1483	98,80%
November	79	21	1659	42	0	5	47	1612	97,16%
Desember	79	19	1501	16	0	6	22	1479	98,53%

Sumber : Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan, 2021

Jadi berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat dilihat dari di tabel menunjukkan bahwa jumlah kehadiran di Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan setiap bulannya masih cenderung tidak stabil. Pada bulan januari terdapat absen sebanyak 48 kali, sakit 5 kali, dan cuti 12 kali yang disebabkan seperti sakit, tanpa keterangan dan cuti melahirkan. Pada bulan februari terdapat absen sebanyak 35 kali, sakit 10 kali dan cuti 9 kali yang disebabkan seperti melakukan studi banding diluar kota, sakit dan tanpa keterangan. Pada bulan maret terdapat absen sebanyak 51 kali, sakit 9 kali dan cuti 17 kali yang disebabkan seperti sakit, cuti melahirkan dan tanpa keterangan. Pada bulan april terdapat absen sebanyak 30 kali, sakit 1 kali dan cuti 20 kali yang disebabkan seperti sakit, cuti tahunan dan tanpa keterangan. Pada bulan mei terdapat

absen sebanyak absen 20 kali, sakit 0 kali dan cuti 18 kali yang disebabkan seperti keluarga dari pegawai ada yang meninggal dan tanpa keterangan. Pada bulan juni terdapat absen sebanyak 15 kali, sakit 0 kali dan cuti 23 kali yang sebabkan seperti karena adanya alasan penting dan tanpa keterangan. Pada bulan juli terdapat absen sebanyak 39, sakit 0 kali dan cuti 0 kali yang disebabkan seperti tanpa keterangan. Pada bulan agustus terdapat absen sebanyak 32 kali, sakit 0 kali dan cuti 0 kali yang disebabkan seperti tanpa keterangan. Pada bulan september terdapat absen sebanyak 44 kali, sakit 2 kali dan cuti 0 kali yang disebabkan tanpa keterangan dan sakit. Pada bulan oktober terdapat absen sebanyak 18 kali, sakit 0 kali dan cuti 0 kali yang disebabkan seperti tanpa keterangan. Pada bulan November terdapat absen sebanyak 42 kali, sakit 0 kali dan cuti 5 kali yang disebabkan seperti tanpa keterangan dan cuti melahirkan. Pada bulan desember terdapat absen sebanyak 16 kali, sakit 0 kali dan cuti 6 kali yang disebabkan seperti tanpa keterangan dan karena alasan yang penting. Berdasarkan penjelasan dan uraian diatas, maka untuk itu peneliti tertarik untuk dapat melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka masalah- masalah yang dapat di identifikasikan dalam penelitian ini adalah :

- a. Dalam melakukan tugas yang diberikan pada pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan terlihat pegawai yang

menunda tugas, sehingga waktu yang diberikan tidak dimanfaatkan dengan baik. Kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada masing-masing seksi sehingga pekerjaan yang diberikan menjadi terlambat dalam penyelesaiannya dan pemanfaatan waktu yang diberikan juga kurang dalam pencapaian yang di hasilkan.

- b. Pengawasan yang ada di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan sedikit kurang teliti dalam melakukan suatu kegiatan. Dimana sering ditemukan pegawai yang seharusnya berada di kantor namun pegawai tersebut tidak berada dikantor pada saat jam kerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang efektif dan efisien. Kemudian terlihat pekerja lapangan yang kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya yang sebabkan oleh pengawas yang kurang teliti dalam menyeleksi pekerja lapangan.
- c. Disiplin kerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan masih terlihat kurang baik pada tingkat kehadiran.
- d. Pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan masih terlihat kurang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

## **2. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih fokus dan tidak meluas lebih jauh, maka penelitian ini hanya mengkaji mengenai motivasi, pengawasan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Kinerja pegawai yang dibahas dalam penelitian ini mencakup dari

motivasi kerja seperti pemanfaatan waktu, ketekunan dan kerja keras, kemudian pengawasan kerja seperti kontrol masukan dan kontrol perilaku, dan disiplin kerja seperti sanksi hukum.

### **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah di dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?
2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota medan?
4. Apakah motivasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :



- a. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah motivasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya :

- a. Bagi Penulis :

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dan diharapkan penelitian ini akan dapat memberikan manfaat bagi peneliti yang akan datang.

- b. Bagi Universitas :

Diharapkan penelitian ini nantinya bermanfaat sebagai bahan rujukan dan memberikan informasi untuk pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh motivasi, pengawasan

dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

c. Bagi Perusahaan :

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam memberikan informasi dan saran yang berguna ataupun bermanfaat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang berkaitan dengan motivasi, pengawasan dan disiplin kerja.

d. Bagi Pihak Peneliti Lainnya :

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan dan pertimbangan dalam melakukan penelitian yang dapat dijadikan bahan perbandingan di saat melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian (Ridha Canggih Pristian, 2011) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel Penelitian:

Dalam penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (motivasi dan disiplin) dan 1 (satu) variabel terikat (kinerja Pegawai). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (motivasi, pengawasan dan disiplin kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (kinerja pegawai).

2. Jumlah Sampel/Populasi:

Penelitian terdahulu menggunakan 70 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 79 sampel.

3. Waktu Penelitian:

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2011, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

4. Lokasi Penelitian:

Penelitian terdahulu dilakukan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut (Mankunegara, 2017) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang sama juga dikatakan oleh (Rivai, 2013) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Amstrong dan Baron dalam (Fahmi, 2014) Kinerja merupakan hasil yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Dan lebih jauh Indra Bastian mengemukakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Fahmi, 2014).

Selanjutnya menurut (Moehariono, 2012) menyatakan kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut (Wibowo, 2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan teori-teori para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dengan *efektivitas* dan *efisiensi* dimana kemampuan pegawai dapat meningkat untuk mencapai tujuan dari sebuah instansi atau perusahaan dengan hasil yang terbaik sesuai dengan visi dan misi yang ada.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Sutrisno, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi;

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

- 2) Otoritas dan tanggung jawab;

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3) Disiplin;

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4) Inisiatif;

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir , kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan , kalau memang dia atasan yang baik. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memngaruhi kinerja.

5) Pengawasan;

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

6) Motivasi;

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/ perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

1) Faktor Kemampuan;

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill) yang artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dan mempunyai pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi;

Motivasi terbentuk oleh sikap (attitude) seseorang pegawai didalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pada pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasai.

**c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut (Sedaryamanti, 2014) ada beberapa hal mengenai tujuan dan manfaat penilaian kinerja, yaitu :

1) Tujuan Penilaian Kerja;

- a) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
  - b) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja. Peningkatan mutu dan hasil kerja.
  - c) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga diarahkan jenjang atau rencana karirnya kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
  - d) Mendorong timbal balik yang sehat antara bawahan dan atasan.
  - e) Mengetahui kondisi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
  - f) Secara pribadi karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawannya.
  - g) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.
- 2) Manfaat Penilaian Kinerja;
- a) Meningkatkan prestasi kerja .
  - b) Memberi kesempatan kerja yang adil.
  - c) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
  - d) Penyesuaian kompensasi.
  - e) Keputusan promosi dan demosi.



- f) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.
- g) Menilai proses rekrutmen dan seleksi.
- h) Perbaiki nilai.
- i) Tantangan dari luar.
- j) Kesempatan kerja yang sama.
- k) Umpan balik sumber daya manusia.

#### **d. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut (Mankunegara, 2016) Indikator-indikator yang dapat mempengaruhi dalam pencapaian kinerja yaitu :

##### 1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

##### 2) Keterampilan (*skill*);

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*conceptual skill*), keterampilan manusia (*human skill*), dan keterampilan teknik (*technical skill*).

##### 3) Kemampuan (*ability*);

Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab.

##### 4) Faktor Motivasi;

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi dilingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

5) Ketercapaian sasaran perusahaan;

Sasaran perusahaan yang diterjemahkan sebagai sasaran jangka pendek diorientasikan pada bagian dan sub unit perusahaan yang dikerjakan dengan teliti oleh para karyawan dalam organisasi perusahaan.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu (Ismail Nawawi, 2013). Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin, yaitu '*movere*' yang artinya "menggerakkan" (*to move*). Gray mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya

sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan kegiatan tertentu (Hamali, 2016).

Menurut (Lila Bismala, 2015) Motivasi juga diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat prestasi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Sedangkan menurut (Mankunegara, 2017) disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Selanjutnya menurut (Edy Sutrisno, 2015) Pengertian motivasi adalah keadaan, kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan, dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi, motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas tentang motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong maupun mempengaruhi seorang pegawai didalam bekerja yang dapat menimbulkan semangat bekerja pegawai sehingga pekerjaan pegawai tersebut menjadi lebih baik untuk mencapai target dalam pekerjaan yang dimilikinya sehingga mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi maupun perusahaan.

## **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Edy Sutrisno, 2015) ada 2 (Dua) faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor Internal;
  - a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
  - b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
  - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh banyak orang untuk memperoleh banyak uang walaupun ia harus bekerja keras.
  - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan adalah adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.
  - e) Keinginan berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja yaitu dipilih jadi ketua atau kepala.

2) Faktor Eksternal;

- a) Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
- b) Kompensasi yang memadai merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
- c) Supervise yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan yaitu setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan adanya jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab dalam jabatan tentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata tetapi juga suatu masa

mereka juga berharap akan ada kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan tugas sehari-hari.

### **c. Tujuan Motivasi**

Menurut (Hasibuan, 2016) ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
- 5) Mengaktifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **d. Jenis-jenis Motivasi**

Ada beberapa jenis-jenis motivasi menurut (Hasibuan, 2016) antara lain sebagai berikut:

- 1) Motivasi Positif

Yaitu pimpinan memberikan hadiah atau reward kepada karyawan yang berprestasi atau kinerjanya baik. Dengan hadiah yang diberikan

akan meningkatkan semangat kerja para karyawan yang akhirnya memicu mereka lebih meningkat.

2) Motivasi Negatif;

Yaitu pimpinan memberikan hukuman (*punishment*) kepada bawahan yang kurang berprestasi atau kinerja kerjanya rendah. Dengan teguran-teguran atau kalau perlu hukuman akan mempunyai efek takut pada karyawan akan pemecatan atau dengan penurunan pangkat dan sebagainya.

**e. Indikator-indikator Motivasi**

Indikator-indikator motivasi menurut (Mankunegara, 2013) antara lain sebagai berikut :

- 1) Kerja keras; yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan; yaitu menafsirkan apa yang akan terjadi kedepan dan membuat rencana dengan hal tersebut
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi; yaitu memiliki ambisi untuk lebih baik
- 4) Orientasi tugas/sasaran; yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas
- 5) Usaha untuk maju; yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan
- 6) Ketekunan; yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang dipilih; yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

- 8) Pemanfaatan waktu; yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **3. Pengawasan**

#### **a. Pengertian Pengawasan**

Pengawasan adalah fungsi didalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit atau satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan dilingkungannya. Terdapat beberapa faktor yang menjadi pertimbangan dalam menerapkan pengawasan kepada setiap pegawai atau karyawan di suatu perusahaan atau Instansi pemerintah (Kadarisman, 2014). Sedangkan menurut (Siagian, 2013) menyatakan Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk menyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, kebijakan-kebijakan yang telah digariskan, dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan kerja untuk mencapai target yang telah ditentukan. Pengawasan dapat juga diartikan sebagai proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya seluruh pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut (Marsaoly dan Nurlaila, 2016) Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan serta untuk menjamin agar semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Sedangkan menurut (Irham Fahmi, 2016) Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi



mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Karena hampir disetiap instansi maupun perusahaan diperlukan adanya pengawasan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan.

Selanjutnya menurut Menurut (Kadarman, 2012) pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa pengawasan sebagai fungsi manajemen sangat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan sebuah instansi maupun perusahaan yang mana demikian pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sesuai dengan yang di inginkan perusahaan.

#### **b. Metode Pengawasan**

Menurut (M. Taufiq Amir, 2014) ada beberapa metode pengawasan dengan 2 (dua) pendekatan. Yaitu sebagai berikut:

##### 1) Pendekatan Pengawasan Non-kuantitatif;

Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan tidak melibatkan angka dan dapat digunakan untuk mengawasi prestasi organisasi secara keseluruhan. Pendekatan pengawasan ini menggunakan beberapa teknik sebagai berikut :

- a) Pengendalian dengan observasi untuk mengendalikan kegiatan atau produk yang dapat diobservasi seperti pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai.
- b) Inspeksi teratur dan langsung, dimana inspeksi ini dilakukan rutin secara periodik dengan mengamati kegiatan yang bisa diobservasi langsung.
- c) Laporan lisan dan tertulis, dimana laporan ini berisi informasi yang dibutuhkan secara cepat disertai dengan feedback dari bawahan dengan pelaksanaan yang lebih cepat.
- d) Diskusi terbuka manajer dengan pegawainya tentang pelaksanaan suatu kegiatan, dimana cara ini dapat menjadi alat pengendalian karena masalah yang dihadapi pegawai di lapangan dapat dinegoisasikan untuk dipecahkan bersama.

## 2) Pendekatan Pengawasan Kuantitatif;

Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan melibatkan angka untuk menilai suatu prestasi organisasi, beberapa teknik pelaksanaan pendekatan ini adalah :

- a) Anggaran operasi, anggaran pembelanjaan modal, anggaran penjualan, seperti *planning programming, budgetting system, zero base budgetting*, dan *human resource accounting*.
- b) Audit yang bertujuan untuk membantu semua anggota manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara mengajukan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar mengenai kegiatan yg dilaksanakan.

### **c. Tujuan Pengawasan**

Menurut (Sukarna dalam Kusnita dkk., 2015) menyatakan ada beberapa tujuan dalam pengawasan, yaitu :

- 1) Untuk mengetahui jalannya pekerjaan dengan baik atau tidak.
- 2) Untuk memperbaiki kesalahan yang dibuat pegawai, dan pencegahan agar tidak terulang kembali maupun timbulnya masalah baru.
- 3) Untuk mengetahui penggunaan budget yang diterapkan dalam planning terarah terhadap sarannya sehingga sesuai dengan yang ditentukan.
- 4) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya sesuai dengan program yang diterapkan dalam planning atau tidak.
- 5) Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan yang telah ditetapkan dalam rencana standard dan sebagai tambahan.
- 6) Untuk mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur maupun kebijakan yang ditetapkan.

### **d. Cara-cara Pengawasan**

Menurut (Hasibuan, 2016) ada beberapa cara dalam melakukan pengawasan, antara lain :

- 1) Pengawasan Secara Langsung;

Pengawasan secara langsung adalah pengawasan yang dilakukan sendiri secara langsung oleh seorang manajer. Manajer memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan bawahan untuk mengetahui apakah

dikerjakan dengan benar dan hasil-hasilnya sesuai dengan yang dikehendakinya.

2) Pengawasan Secara Tidak Langsung;

Pengawasan secara tidak langsung adalah pengawasan jarak jauh, artinya dengan melalui laporan yang diberikan oleh bawahan. Laporan ini dapat berupa lisan atau tulisan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hasil-hasil yang telah dicapai.

3) Pengawasan Berdasarkan Kekecualian;

Pengawasan berdasarkan kekecualian adalah pengawasan yang dikhususkan untuk kesalahan-kesalahan yang luar biasa dari hasil atau standar yang diharapkan. Pengawasan semacam ini dilakukan dengan cara kombinasi langsung dan tidak langsung oleh manajer.

**e. Indikator-indikator Pengawasan**

Terdapat beberapa indikator-indikator pengawasan menurut (Siagian, 2014) antara lain :

1) Kontrol Masukan;

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2) Kontrol Perilaku;

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan.

3) Kontrol Pengeluaran;

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.

4) Supervisi;

Suatu bentuk kegiatan yang mengontrol kepatuhan pekerjaan yang meliputi; manusia (karyawan), obyek alat, dan hasil pekerjaan.

5) Keselarasan Tujuan;

Proses cek dan pengecekan kembali jadwal penyelesaian dengan sasaran bagian pekerjaan dan tujuan organisasi.

#### **4. Disiplin kerja**

##### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma

sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2016). Sedangkan menurut (Siagian, 2014) pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha berkerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut (Rivai, 2013) mengemukakan disiplin kerja adalah Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut (Fahmi, 2017) kedisiplinan adalah tingkat pengetahuan dan ketaatan pada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan.

Selanjutnya menurut (Kusnita, dkk, 2015) disiplin kerja merupakan unsur yang sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah mempunyai peran yang sangat penting dalam membentuk kesadaran dari suatu kelompok maupun individu didalam mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang telah diberikan sesuai peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi maupun perusahaan.

## **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2019) antara lain sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi;

Pemberian kompensasi yang memadai belum tentu menjadikan tegaknya disiplin kerja, karena pemberian kompensasi hanyalah salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan. Tapi dalam realitanya pemberian kompensasi yang mencukupi kebutuhan primer karyawan maka banyak membantu karyawan untuk bekerja lebih tenang.

2) Ada atau tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;

Peranan ini sangat berpengaruh besar dan sangat dominan dibandingkan dengan faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja dalam perusahaan karena pimpinan merupakan panutan para karyawan. Oleh karena sebab itu jika pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan maka pemimpin harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh karyawan.

3) Ada atau tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;

Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian karyawan mendapat kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi jika melanggar aturan.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;

Bila ada seorang karyawan yang melakukan pelanggaran, maka pemimpin harus mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran

yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan pimpinan terhadap pelanggaran disiplin dengan sanksi yang ada maka karyawan akan merasa terlindungi dan kemungkinan tidak akan mengulangi kesalahan yang sama.

5) Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan;

Dalam perusahaan perlu adanya pengawasan melalui pengarahan kepada masyarakat sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang ditetapkan. Dengan adanya pengawasan kemungkinan karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada atau tidaknya perhatian kepada para karyawan;

Pimpinan yang berhasil dapat memberi perhatian yang besar kepada karyawan sehingga dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena karyawan bukan hanya membutuhkan perhatian yang dekat dalam arti jarak fisik akan tetapi jarak batin. Dengan demikian pimpinan akan dihormati dan dihargai karyawan sehingga berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin;

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain, saling menghormati bila dilingkungan kerja, melontarkan pujian sesuai tempat dan waktunya sehingga karyawan merasa bangga, sering mengikutsertakan karyawan dengan pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib serta pekerjaan, dan jika ingin meninggalkan tempat kerja harus



menginformasikan kepada rekan sekerja kemana dan untuk apa walaupun kepada bawahan.

### **c. Tujuan Disiplin Kerja**

Secara khusus ada beberapa tujuan disiplin kerja menurut (Sastrohadiwiryo dalam Kusnita, 2015), yaitu :

- 1) Agar karyawan menaati peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan ataupun organisasi yang berlaku baik tertulis maupun tidak, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin dan memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu sesuai dengan bidang pekerjaan yang diembannya.
- 3) Karyawan dapat menggunakan serta memelihara sarana dan prasarana barang maupun jasa dengan baik.
- 4) Karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Karyawan mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi.

### **d. Macam-macam Disiplin Kerja**

Ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif menurut (Mankunegara, 2017) antara lain sebagai berikut :

- 1) Disiplin Preventif;

Yaitu merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk

menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif;

Yaitu merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

**e. Pendekatan Disiplin Kerja**

Ada 3 (tiga) pendekatan disiplin menurut (Mankunegara, 2017) yaitu:

1) Pendekatan Disiplin Modern;

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.

- c) Keputusan-keputusan yang samaunya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan Disiplin dengan Tradisi;

Pendekatan disiplin secara tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d) Peningkatan perbuatan untuk memberikan pelanggaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3) Pendekatan Disiplin Bertujuan;

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.

- c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang baik.
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

**f. Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2016) ada beberapa indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

1) Tujuan dan Kemampuan;

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau pekerjaannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah.

2) Teladan Pemimpin;

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan, maka pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta kata dengan perbuatannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin.

3) Balas Jasa;

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa

yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan beserta keluarganya.

4) Keadilan;

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman dan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat;

Waskat (pengawasan) harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi bawahan. Hal ini atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk.

6) Sanksi Hukum;

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang Indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan.

## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian-penelitian terdahulu terkait Motivasi, Pengawasan dan Disiplin kerja dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti / Tahun	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1	Ella Novalena (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO) Kota Palembang	X1 = Motivasi X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	Secara parsial dan simultan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO).
2	Ari Rizqi dan Ridwan Arifin (2019)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Usaha Era Mandiri Di Surabaya	X1 = Komunikasi X2 = Disiplin Kerja X3 = Pengawasan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Secara parsial dan simultan Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya.
3	Ika Solastri (2020)	Pengaruh Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Saudi Toserba Comal Kabupaten Pematang	X1 = Pengawasan X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	Secara parsial dan simultan Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Saudi Toserba Comal Kabupaten Pematang.
4	Ridha Canggih Pristian (2011)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhutanan Dan Perkebunan Kabupaten Jepara	X1 = Motivasi X2 = Disiplin Y = Kinerja Pegawai	Secara parsial dan simultan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhutanan Dan Perkebunan Kabupaten Jepara.
5	Ichtiarini (2019)	Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BRI Syariah Kantor Cabang Madiun	X1 = Pengawasan Kerja X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan : 1. Pengawasan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BRI Syariah Kantor Cabang Madiun. 2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BRI Syariah Kantor Cabang Madiun. 3. Pengawasan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

No	Nama peneliti / Tahun	Judul	Variabel	Hasil penelitian
				BRI Syariah Kantor Cabang Madiun.
6	Sutrisno (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang	X1 = Motivasi X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Pegawai	Secara parsial dan simultan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.
7	R.B. Rumodor., Altje Tumbel., J.L. Sepang (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara SULUTTENGGOMALUT	X1 = Kepemimpinan X2 = Motivasi X3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Pegawai	Secara parsial dan simultan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara SULUTTENGGOMALUT.
8	Feby Milanie (2017)	Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Pada SAT Brimob Polda Sumut	X1 = Motivasi X2 = Pengawasan X3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja	Secara parsial dan simultan Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Pada SAT Brimob Polda Sumut
9	Kiruja EK & Elegwa Mukuru (2013)	Effect Of Motivation Of Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya	X1 = Motivation Y = Employee Performance	Secara parsial Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pelatihan Teknis Tingkat Menengah Umum di Kenya.
10	Ismet Sulila (2019)	The Effect Of Discipline And Work Motivation On Employee Performance, BTPN Gorontalo	X1 = Discipline X2 = Work Motivation Y = Employee Performance	Secara parsial dan simultan Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan BTPN Gorontalo.
11	Rt. Erlina Gentari (2021)	The Influence Of Leadership And Supervision Of Employee Performance In Employee Cooperatives PT. Purna Baja Harsco Cilegon	X1 = Leadership X2 = Supervision Y = Employee Performance	Secara parsial dan simultan Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Purna Baja Harsco Cilegon.

*Sumber : Data Diolah Penulis, 2021*

### C. Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2016) “Kerangka konseptual yang benar dapat menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Pertautan antar variabel tersebut, kemudian dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh

karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka konseptual”.

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ichtiarini pada tahun (2019), “Menunjukkan bahwa Pengawasan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai”.

Motivasi mempunyai peran yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi karena dapat memberikan dorongan dan semangat kerja pada seorang pegawai sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai agar menjadi lebih baik dan serta dengan dilakukan Pengawasan yang baik juga dapat diharapkan menjaga Disiplin Kerja Pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Ismail Nawawi, 2013) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu.

Menurut (Edy Sutrisno, 2015) Motivasi adalah keadaan, kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan, dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi, motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

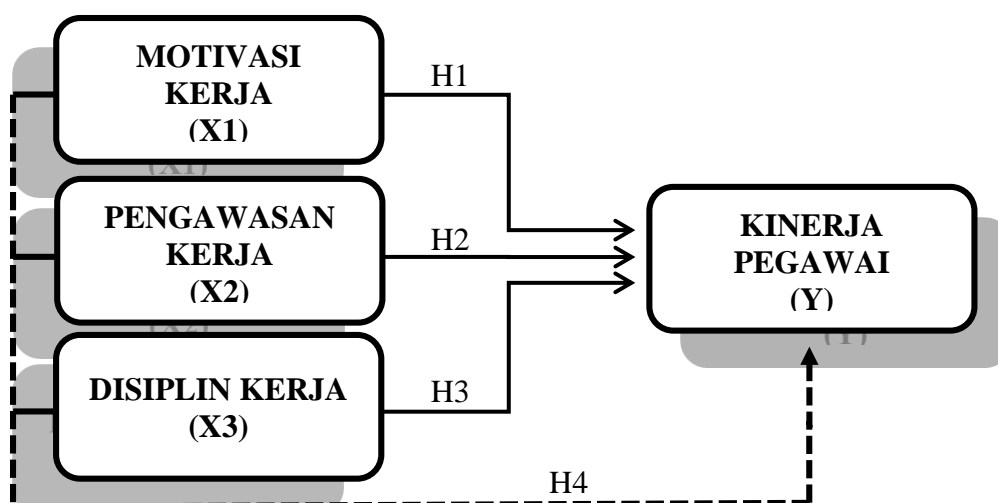


Menurut (Siagian, 2013) menyatakan Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk menyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, kebijakan-kebijakan yang telah digariskan, dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan kerja untuk mencapai target yang telah ditentukan. Menurut (Fahmi, 2017) Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Menurut (Fahmi, 2017) kedisiplinan adalah tingkat pengetahuan dan ketaatan pada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan. Menurut (Kusnita dkk., 2015) disiplin kerja merupakan unsur yang sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan dan kerangka pemikiran yang sudah dijabarkan diatas, maka peneliti membuat kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



#### **D. Hipotesis**

(Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian yang di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Jadi hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.
2. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.
4. Motivasi, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang dimana untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara tiga variabel atau lebih (variabel bebas dan variabel terikat). Menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang beralamat JL. Pinang Baris No.114, Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara.

##### **2. Waktu Penelitian**

Untuk lebih jelasnya pelaksanaan waktu dan kegiatan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 1 Proses Kegiatan Penelitian

No.	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																							
		Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				September 2021				Oktober 2021				November 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi awal																								
2	Pengajuan judul																								
3	Penyusunan proposal																								
4	Seminar proposal																								
5	Pengumpulan data																								
6	Pengolahan data																								
7	Penyusunan skripsi																								
8	Sidang meja hijau																								

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2021)

### C. Populasi dan Sampel/Populasi Sumber Data

#### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dimana yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 375 pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

#### 2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*, dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam

populasi itu (Sugiyono, 2016). Dimana penentuan sampel yang digunakan dengan menggunakan rumus slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang dibutuhkan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel

Dari rumus diatas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{375}{1 + 375 (0,1)^2} = 78,94 = 79 \text{ Orang}$$

n = 78.94 responden (dibulatkan jadi 79 orang)

Maka dari itu sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 79 orang pegawai. Sedangkan untuk sisa dari sampel penelitian ini digunakan untuk uji validitas sebanyak 30 orang pegawai.

Tabel 3. 2 Jumlah Sampel

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Umum	6
2	Keuangan dan Penyusunan Program	4
3	Bidang Operasional Sampah	18
4	Bidang Sarana dan Prasarana	21
5	Bidang Pertamanan dan Penerangan	30
<b>Total</b>		<b>79</b>

*Sumber : Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan, 2021*

### 3. Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer;

Menurut (Sugiyono, 2016) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data langsung kepada pengumpul data. Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini diantaranya didapat dari hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuesioner.

b. Data Sekunder;

Menurut (Sugiyono, 2016) data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen-dokumen yang ada. Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

#### **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) serta variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

##### **2. Definisi Operasional**

Definisi operasional digunakan agar setiap konsep yang diteliti dapat diukur dengan menggunakan gejala-gejala yang ada. Definisi operasional sebaiknya berasal dari definisi dan konsep teori ataupun dari gabungan keduanya yang ada

dilapangan. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Motivasi (X <sub>1</sub> )	<p>Disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.</p> <p>(Mankunegara, 2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja Keras</li> <li>2. Orientasi Masa Depan</li> <li>3. Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi</li> <li>4. Orientasi Tugas/Sasaran</li> <li>5. Usaha Untuk Maju</li> <li>6. Ketekunan</li> <li>7. Rekan Kerja Yang Dipilih</li> <li>8. Pemanfaatan Waktu</li> </ol> <p>(Mankunegara, 2013)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan kegiatan dengan senegap kemampuan yang dimiliki.</li> <li>2. Menafsirkan apa yang akan terjadi kedepan dan membuat rencana dengan hal tersebut.</li> <li>3. Memiliki ambisi untuk lebih baik.</li> <li>4. Selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.</li> <li>5. Melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.</li> <li>6. Melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bertanggung-sungguh.</li> <li>7. Memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.</li> <li>8. Menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.</li> </ol>	<i>Likert</i>
Pengawasan (X <sub>2</sub> )	<p>Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk menyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, kebijakan-kebijakan yang telah digariskan, dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan kerja untuk mencapai target yang telah ditentukan.</p> <p>(Siagian, 2013)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kontrol Masukan</li> <li>2. Kontrol Perilaku</li> <li>3. Kontrol Pengeluaran</li> <li>4. Supervisi</li> <li>5. Keselarasan Tujuan</li> </ol> <p>(Siagian, 2014)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia.</li> <li>2. Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian megimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah.</li> <li>3. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan</li> </ol>	<i>Likert</i>

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			<p>mereka, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.</p> <p>4. Suatu bentuk kegiatan yang mengontro kepatuhan pekerjaan yang meliputi; manusia (karyawan), obyek alat, dan hasil pekerjaan.</p> <p>5. Proses cek dan pengecekan kembali jadwal penyelesaian dengan sasaran bagian pekerjaan dan tujuan organisasi.</p>	
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	<p>Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.</p> <p>(Hasibuan, 2016)</p>	<p>1. Tujuan dan Kemampuan</p> <p>2. Teladan Pemimpin</p> <p>3. Balas Jasa</p> <p>4. Keadilan</p> <p>5. Waskat</p> <p>6. Sanksi</p> <p>(Hasibuan, 2016)</p>	<p>1. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.</p> <p>2. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta kata dengan perbuatannya.</p> <p>3. Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.</p> <p>4. Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan manusia lainnya.</p> <p>5. atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk.</p> <p>6. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan.</p>	Likert
	<p>Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang</p>	<p>1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)</p> <p>2. Keterampilan (<i>Skill</i>)</p>	<p>1. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.</p>	



Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.  (Mankunegara, 2017)	3. Kemampuan ( <i>Ability</i> ) 4. Faktor Motivasi 5. Ketercapaian sasaran perusahaan  (Mankunegara, 2016)	2. Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. 3. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan melalui sejumlah kompetensi yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama serta tanggung jawab. 4. Motivasi diartikan suatu sikap ( <i>attitude</i> ) pimpinan dan karyawan terhadap situasi dilingkungan perusahaannya. 5. Sasaran perusahaan diartikan sebagai sasaran jangka pendek diorientasikan pada bagian dan sub unit perusahaan yang dikerjakan dengan teliti oleh para karyawan dalam organisasi perusahaan.	<i>Likert</i>

*Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2020)*

### E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menurut (Sugiyono, 2016) dimana teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

#### 1. Interview (Wawancara);

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dengan melakukan wawancara kepada beberapa pihak pegawai pada Dinas Kebersihan dan

Pertamanan Kota Medan. Dalam upaya untuk pengumpulan data-data dan untuk memahami berbagai permasalahan yang tentunya diperlukan dalam mendukung penelitian yang akan dilakukan.

2. Kuesioner (Angket);

Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik pengumpulan data ini menggunakan skala likert.

3. Observasi (Pengamatan);

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

4. Skala Pengukuran;

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2016) Skala *Likert* digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3. 4 Instrumen Skala Likert

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sugiyono (2016)*

## F. Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2016) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

## **1. Uji kualitas Data**

### **a. Uji validitas**

Uji validitas adalah untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut (Ghozali, 2016) pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *correlated item-Total Correlation* dengan nilai *r table*, dengan *degree of freedom* ( $df$ )= $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $\alpha = 0,5$ . Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

### **b. Uji Reabilitas**

Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu instrument dapat

dikatakan reliabel (andal) bila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0.70 (Ghozali, 2016).

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah suatu tujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik dan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan. Ada beberapa yang digunakan dalam pengujian uji asumsi klasik yaitu:

### **a. Uji Normalitas**

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting dasar residual akan membandingkan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikan dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih dari 0,05 berarti data normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Menurut (Ghozali, 2016) Uji multikolinearitas adalah bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) tinggi (karena  $FIV = 1/Tolerance$ ). Nilai *cutoof* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $Tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $FIV \geq 0,10$ .

**c. Uji Heteroskedastitas**

Menurut (Ghozali, 2016) model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplots* dan menggunakan uji glejser. Analisis dengan grafik plot memiliki kelemahan yang sangat signifikan, oleh sebab itu diperlukan uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastitas yaitu dengan uji Glejser. Untuk memperkuat data bebas dari heteroskedastitas, data akan diuji kembali dengan uji Glejser, uji ini digunakan untuk menguji angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang diolah mengalami heteroskedastitas atau tidak. Ada atau tidak heteroskedastitas dapat dilihat dari nilai signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji dari Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastitas dan sebaliknya.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2016) Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predator dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel Terikat Produktivitas Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X<sub>1</sub> = Variabel Bebas Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Variabel Bebas Pengawasan Kerja

X<sub>3</sub> = Variabel Bebas Disiplin Kerja

e = Epsilon/*Error term* (Tingkat Kesalahan)

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model

mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2016). Bentuk cara pengujiannya yaitu sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1; \beta_2; \beta_3 = 0$ , artinya secara simultan (Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1 : \beta_1; \beta_2; \beta_3 \neq 0$ , artinya secara simultan (Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai  $F_{hitung}$  dalam penelitian ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%.

Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini yaitu :

Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig F > 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig F < 5\%$ .

#### **b. Uji Statistik T (Secara Parsial)**

Uji T statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan (Ghozali, 2016). Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Bentuk pengujiannya yaitu sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1; \beta_2; \beta_3 = 0$ , artinya secara parsial (Motivasi, Pengawasan, Disiplin Kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1 : \beta_1; \beta_2; \beta_3 \neq 0$ , artinya secara parsial (Motivasi, Pengawasan, Disiplin Kerja) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai  $F_{hitung}$  dalam penelitian ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%.

Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah:

$H_0$  Diterima jika :  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_1$  Diterima jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

## 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Jika uji empiris di dapat nilai adjusted  $R^2$  negatif, maka nilai adjusted  $R^2$  dianggap bernilai 0. Sementara bila  $R^2 = 1$ , artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila  $R^2 = 1$ , maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh  $R^2$  nya yang mempunyai nilai antara nol atau satu.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **a. Sejarah Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan**

Pengelolaan sampah Kota Medan, dimana pengelola utamanya adalah Dinas Kebersihan dan Pertamanan. Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan dibentuk Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan dan Peraturan Walikota Medan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Medan Nomor 40 Tahun 2017. Dengan menggabungkan kedua Dinas tersebut menjadi “Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”. Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan disahkan oleh Walikota Medan pada tanggal 12 Januari 2017, adapun Kantor Dinas Pertamanan yang sebelumnya di Jalan Pinang Baris No. 144 Medan, dan bersebelahan dengan Kantor Dinas Kebersihan. Saat ini Dinas Pertamanan berpindah dan bergabung ke kantor Dinas Kebersihan. Adapun Program Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan yaitu:

- 1) Pelayanan administrasi perkantoran.
- 2) Peningkatan sarana dan prasarana aparatur.
- 3) Peningkatan disiplin aparatur.

- 4) Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan.
- 5) Pengembangan kinerja pengelolaan persampahan
- 6) Penataan peraturan perundang-undangan.
- 7) Pelaksanaan kegiatan keagamaan dan hari-hari besar.

**b. Visi dan Misi Instansi**

**1) Visi**

Visi merupakan pandangan atau tujuan dari lembaga pemerintahan yang apa harus dilakukan untuk mencapai tujuannya. Adapun visi dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan sebagai berikut:

a) Bersih

- (1) Terpeliharanya kebersihan jalan dan lingkungan yang dilakukan secara sinergi antara Pemerintah Daerah dan masyarakat.
- (2) Tereduksinya timbulan sampah melalui penerapan 3 R (Reduce, Reuse, dan Recycle) berbasis pemberdayaan masyarakat di tingkat hulu atau rumah tangga dan meningkatkan pendapatan masyarakat.
- (3) Terkelolanya sampah pada Tempat Pemrosesan Akhir (TPA) sesuai prinsip-prinsip sanitasi lingkungan yang baik dengan menerapkan teknologi tepat guna dan ramah lingkungan-terkelolanya air limbah rumah tangga dan lumpur tinja secara baik dalam rangka meningkatkan kualitas kesehatan lingkungan

## b) Hijau

- (1) Terwujudnya kondisi Kota Medan dengan keanekaragaman vegetasi/tanaman yang tersebar di seluruh wilayah Kota Medan.
- (2) Tumbuhnya kesadaran segenap elemen masyarakat untuk melakukan penanaman dan penganekaragaman tanaman di ruang-ruang privat sebagai upaya mendukung penghijauan kota dan pelestarian lingkungan

## c) Nyaman

- (1) Tersedianya penerangan jalan umum dan jalan lingkungan yang memadai dalam rangka meningkatkan keselamatan dan menciptakan kenyamanan pengguna jalan dan laju perekonomian serta optimalisasi tampilan keindahan kota di malam hari.
- (2) Tersedianya dekorasi dan ornament kota yang menarik, semarak, dan memadai dalam rangka penguatan karakter Kota Medan dengan memperhatikan nilai lokal.
- (3) Terlaksananya pelayanan pemakaman yang memudahkan masyarakat dan pemeliharaan lahan makan secara optimal dalam rangka mewujudkan kondisi pemakaman yang tertata.
- (4) Tersedianya dan terpelihara Ruang Terbuka Hijau (RTH) baik yang difungsikan sebagai taman kota, hutan kota, lahan resapan maupun fungsi penghijauan lainnya.

- (5) Tersedianya daya dukung yang dibutuhkan dalam rangka optimalisasi penyediaan dan pemeliharaan Ruang Terbuka Hijau
- (6) Terciptanya lingkungan yang indah, teduh, sejuk dan segar selaras dengan upaya peningkatan kelestarian lingkungan

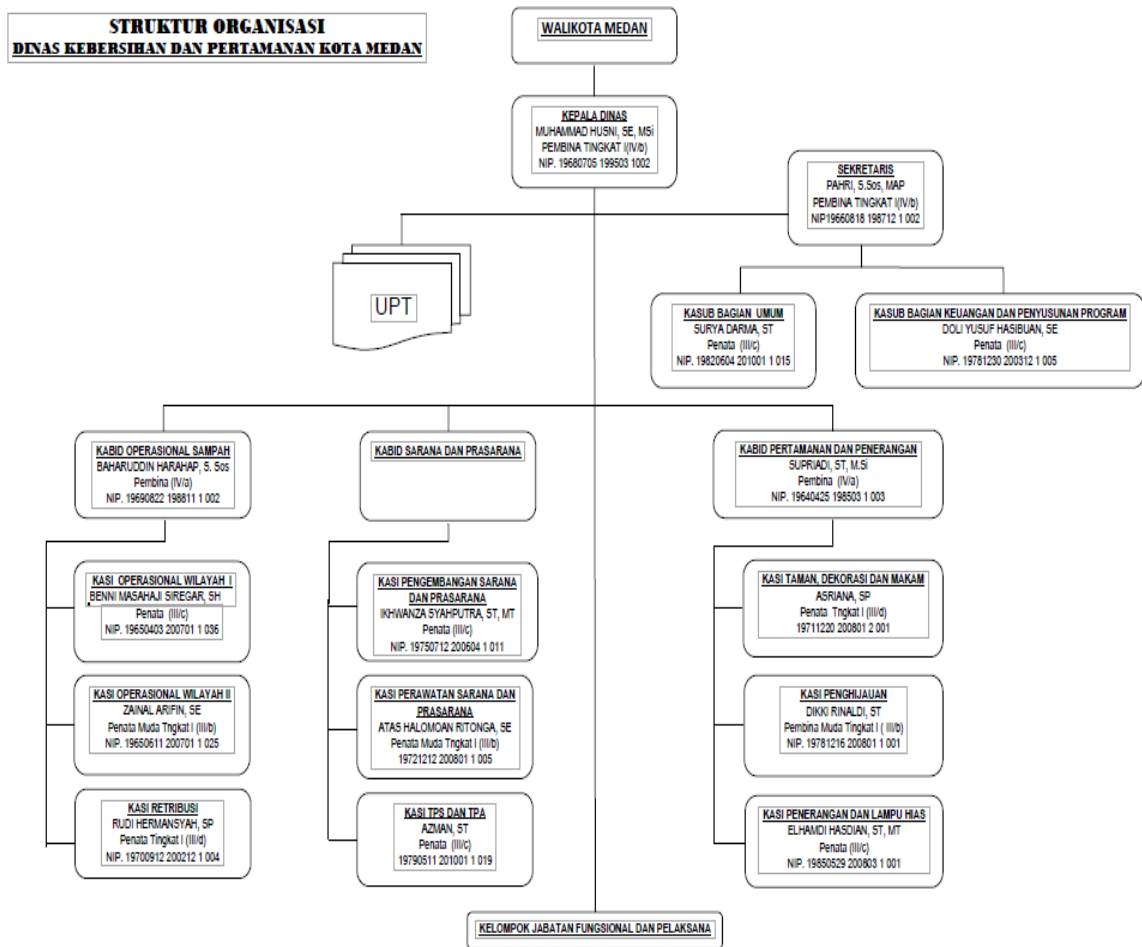
## **2) Misi**

Misi merupakan suatu cara apa yang harus dikerjakan oleh lembaga pemerintahan agar terarah dalam pencapaian tujuan, untuk itu misi dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yaitu:

- a) Meningkatkan pengelolaan persampahan dari sumber sampai pemrosesan akhir dan pengelolaan air limbah rumah tangga secara terpadu dan berkelanjutan.
- b) Meningkatkan kualitas, kuantitas dan ketersediaan daya dukung Ruang Terbuka Hijau berbasis masyarakat pada taman kota, hutan kota dan pemakaman.
- c) Meningkatkan kualitas pelayanan dan pemerataan penerangan jalan umum dan dekorasi kota untuk mendukung penguatan karakter kawasan kota.

## **c. Struktur Organisasi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan**

Adapun Struktur Organisasi pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

Sumber: Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan (2021)

## 2. Frekuensi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 79 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan dengan karakteristik seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik		Frekuensi	%	Total
Jenis Kelamin	Pria	44	55,7	79
	Wanita	35	44,3	

Usia Responden	Di Bawah 26 Tahun	4	5,1	79
	26 - 30 Tahun	14	17,7	
	31 - 35 Tahun	17	21,5	
	35 - 40 Tahun	15	19,0	
	41 - 45 Tahun	13	16,5	
	46 - 50 Tahun	9	11,4	
	51 - 55 Tahun	4	5,1	
	Di Atas 55 Tahun	3	3,8	
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	23	29,1	79
	D3	2	2,5	
	S1	34	43,0	
	S2	20	25,3	
	S3	0	0,0	
Golongan Jabatan	II/a	9	11,4	79
	II/b	4	5,1	
	II/c	8	10,1	
	II/d	4	5,1	
	III/a	15	19,0	
	III/b	14	17,7	
	III/c	12	15,2	
	III/d	9	11,4	
	IV/a	4	5,1	
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	17	21,5	79
	Menikah	61	77,2	
	Janda/Duda	1	1,3	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 79 responden pada penelitian ini diketahui bahwa identitas responden memiliki karakteristik sebagai berikut:

**a. Jenis Kelamin Responden**

Terdapat 44 orang responden (55,7%) yang berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya yaitu 35 orang responden (44,3%) berjenis kelamin wanita. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin pria.

**b. Usia Responden**

Terdapat 4 orang responden (5,1%) yang berusia kurang dari 26 tahun, 14 orang responden (17,7%) yang berusia antara 26-30 tahun, 17 orang

responden (21,5%) yang berusia antara 31-35 tahun, 15 orang responden (19,0%) yang berusia antara 36-40 tahun, 13 orang responden (16,5%) yang berusia di antara 41-45 tahun, 9 orang responden (11,4%) yang berusia di antara 46-50 tahun, 4 orang responden (5,1%) yang berusia di antara 51-55 tahun, dan sisanya 3 orang responden (3,8%) di antaranya berusia di atas 55 tahun. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berusia di antara 31-35 tahun.

#### **c. Pendidikan Terakhir Responden**

Terdapat 23 orang responden (29,1%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 2 orang responden (2,5%) berpendidikan terakhir D3, 34 orang responden (43,0%) berpendidikan terakhir S1, 20 orang responden (25,3%) di antaranya berpendidikan terakhir S2, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) berpendidikan terakhir S3. Sehingga mayoritas dari responden pada penelitian ini berpendidikan terakhir S1.

#### **d. Golongan Jabatan Responden**

Terdapat 4 orang responden (5,1%) yang memiliki golongan jabatan IV/a, 15 orang responden (19,0%) yang memiliki golongan jabatan III/a, 14 orang responden (17,7%) yang memiliki golongan jabatan III/b, 12 orang responden (15,2%) yang memiliki golongan jabatan III/c, 9 orang responden (11,4%) yang memiliki golongan jabatan III/d, 9 orang responden (11,4%) yang memiliki golongan jabatan II/a, 4 orang responden (5,1%) yang memiliki golongan jabatan II/b, 8 orang responden (10,1%) yang memiliki golongan jabatan II/c, dan sisanya 4 orang responden (5,1%) yang memiliki golongan jabatan II/d. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini memiliki golongan jabatan III/a.

### e. Status Pernikahan Responden

Terdapat 17 orang responden (21,5%) yang berstatus belum pernah menikah, 61 orang responden (77,2%) berstatus telah menikah, dan sisanya 1 orang responden (1,3%) berstatus duda/janda. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berstatus telah menikah.

### 3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap variabel terdiri dari beberapa indikator memiliki beberapa pertanyaan yang dijawab oleh responden. Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala Likert.

Tabel 4.2. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Ragu-Ragu	(R)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber: Manullang dan Pakpahan (2014:95)

Penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Rata-rata jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan berdasarkan tabel di atas memiliki lima buah kategori yaitu, sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik. Hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan



diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden. Berikut adalah frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan untuk masing-masing variabel berdasarkan kuesioner yang diberikan:

**a. Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih, dan pemanfaatan waktu. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap pertanyaan secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Indikator	Item	Jawaban					Mean
		STS	TS	R	S	SS	
Kerja Keras	X <sub>1,1</sub>	3	4	7	41	24	4,0000
Orientasi Masa Depan	X <sub>1,2</sub>	2	8	8	29	32	4,0253
Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi	X <sub>1,3</sub>	1	4	10	33	31	4,1266
Orientasi Tugas/Sasaran	X <sub>1,4</sub>	1	3	14	28	33	4,1266
Usaha Untuk Maju	X <sub>1,5</sub>	2	6	6	38	27	4,0380
Ketekunan	X <sub>1,6</sub>	1	3	10	39	26	4,0886
Rekan Kerja Yang Dipilih	X <sub>1,7</sub>	1	4	10	37	27	4,0759
Pemanfaatan Waktu	X <sub>1,8</sub>	1	4	13	36	25	4,0127

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Penjelasan dari frekuensi jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan X<sub>1,1</sub> yang berbunyi: “Pegawai bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang baik”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 41 responden (51,9%) dengan

nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0000 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang baik.

- 2) Untuk item pertanyaan  $X_{1,2}$  yang berbunyi: “Pegawai memiliki target untuk mencapai posisi tertentu di instansi”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 32 responden (40,5%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0253 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang memiliki target untuk mencapai posisi tertentu di instansi.
- 3) Untuk item pertanyaan  $X_{1,3}$  yang berbunyi: “Pegawai memiliki harapan yang tinggi dengan bekerja di instansi”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 33 responden (41,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1266 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang memiliki harapan yang tinggi dengan bekerja di instansi.
- 4) Untuk item pertanyaan  $X_{1,4}$  yang berbunyi: “Pegawai memiliki sasaran tugas yang jelas dan terarah”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 33 responden (41,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1266 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang memiliki sasaran tugas yang jelas dan terarah.
- 5) Untuk item pertanyaan  $X_{1,5}$  yang berbunyi: “Pegawai selalu belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar bisa bekerja lebih baik”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu

sebanyak 38 responden (48,1%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0380 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang selalu belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar bisa bekerja lebih baik.

- 6) Untuk item pertanyaan  $X_{1,6}$  yang berbunyi: “Pegawai bekerja dengan tekun untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan instansi”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 39 responden (49,4%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0886 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang bekerja dengan tekun untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan instansi.
- 7) Untuk item pertanyaan  $X_{1,7}$  yang berbunyi: “Pegawai memiliki rekan kerja yang menyenangkan dan mampu memberikan semangat”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 37 responden (46,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0759 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang memiliki rekan kerja yang menyenangkan dan mampu memberikan semangat.
- 8) Untuk item pertanyaan  $X_{1,8}$  yang berbunyi: “Pegawai berusaha untuk memaksimalkan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan instansi lebih cepat”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 36 responden (45,6%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0127 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang berusaha untuk

memaksimalkan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan instansi lebih cepat.

#### b. Pengawasan ( $X_2$ )

Variabel Pengawasan ( $X_2$ ) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari kontrol masukan, kontrol perilaku, kontrol pengeluaran, supervisi, dan keselarasan tujuan. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap pertanyaan secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Penilaian Responden Terhadap Variabel Pengawasan ( $X_2$ )

Indikator	Item	Jawaban					Mean
		STS	TS	R	S	SS	
Kontrol Masukan	X <sub>2,1</sub>	1	5	5	38	30	4,1519
	X <sub>2,2</sub>	3	6	15	35	20	3,7975
Kontrol Perilaku	X <sub>2,3</sub>	3	4	9	43	20	3,9241
	X <sub>2,4</sub>	1	2	17	43	16	3,8987
Kontrol Pengeluaran	X <sub>2,5</sub>	2	5	11	50	11	3,7975
	X <sub>2,6</sub>	3	3	7	42	24	4,0253
Supervisi	X <sub>2,7</sub>	1	5	12	44	17	3,8987
	X <sub>2,8</sub>	1	5	9	34	30	4,1013
Keselarasan Tujuan	X <sub>2,9</sub>	2	6	12	37	22	3,8987
	X <sub>2,10</sub>	3	3	9	39	25	4,0127

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Penjelasan dari frekuensi jawaban responden untuk variabel Pengawasan ( $X_2$ ) pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan X<sub>2,1</sub> yang berbunyi: “Instansi melakukan pengawasan terhadap tugas-tugas yang dikerjakan oleh pegawai”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 38 responden (48,1%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1519 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa instansi memang melakukan pengawasan terhadap tugas-tugas yang dikerjakan oleh pegawai.

- 2) Untuk item pertanyaan  $X_{2,2}$  yang berbunyi: “Instansi memiliki standar pengawasan masukan yang jelas”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 responden (44,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,7975 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa instansi memang memiliki standar pengawasan masukan yang jelas.
- 3) Untuk item pertanyaan  $X_{2,3}$  yang berbunyi: “Instansi melakukan pengawasan terhadap perilaku pegawai selama bekerja”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 43 responden (54,4%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,9241 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa instansi melakukan pengawasan terhadap perilaku pegawai selama bekerja.
- 4) Untuk item pertanyaan  $X_{2,4}$  yang berbunyi: “Instansi memiliki standar pengawasan perilaku yang jelas”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 43 responden (54,4%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,8987 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa instansi memang memiliki standar pengawasan perilaku yang jelas.
- 5) Untuk item pertanyaan  $X_{2,5}$  yang berbunyi: “Instansi melakukan pengawasan terhadap hasil kerja pegawai selama bekerja”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 50 responden (63,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,7975 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa instansi memang melakukan pengawasan hasil kerja pegawai selama bekerja.

- 6) Untuk item pertanyaan  $X_{2,6}$  yang berbunyi: “Instansi memiliki standar pengawasan pengeluaran yang jelas”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 42 responden (53,2%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0253 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa instansi memang memiliki standar pengawasan pengeluaran yang jelas
- 7) Untuk item pertanyaan  $X_{2,7}$  yang berbunyi: “Pimpinan pegawai di unit kerja melakukan pengawasan yang jelas dan terarah terhadap pegawai”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 44 responden (55,7%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,8987 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan pegawai di unit kerja memang melakukan pengawasan yang jelas dan terarah terhadap pegawai.
- 8) Untuk item pertanyaan  $X_{2,8}$  yang berbunyi: “Pimpinan pegawai di unit kerja melakukan pengawasan yang adil terhadap pegawai”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 34 responden (43,0%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1013 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan pegawai di unit kerja memang melakukan pengawasan yang adil terhadap pegawai.
- 9) Untuk item pertanyaan  $X_{2,9}$  yang berbunyi: “Pimpinan melakukan pengawasan untuk bertujuan agar pegawai bekerja sesuai dengan standar instansi”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 37 responden (46,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata)

sebesar 3,8987 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memang melakukan pengawasan untuk bertujuan agar pegawai bekerja sesuai dengan standar instansi.

- 10) Untuk item pertanyaan  $X_{2,10}$  yang berbunyi: “Pengawasan yang dilakukan mampu membuat pegawai memberikan hasil pekerjaan yang dibutuhkan instansi”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 39 responden (49,4%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0127 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan memang mampu membuat pegawai memberikan hasil pekerjaan yang dibutuhkan instansi.

### c. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dibentuk oleh 6 (enam) indikator yang terdiri dari tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, dan sanksi. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap pertanyaan secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Indikator	Item	Jawaban					Mean
		STS	TS	R	S	SS	
Tujuan dan Kemampuan	$X_{3,1}$	2	3	9	35	30	4,1139
	$X_{3,2}$	3	9	17	38	12	3,5949
Teladan Pemimpin	$X_{3,3}$	4	9	9	40	17	3,7215
	$X_{3,4}$	3	3	11	30	32	4,0759
Balas Jasa	$X_{3,5}$	2	6	12	35	24	3,9241
	$X_{3,6}$	2	3	10	27	37	4,1899
Keadilan	$X_{3,7}$	2	3	10	38	26	4,0506
	$X_{3,8}$	3	5	8	39	24	3,9620
Waskat	$X_{3,9}$	3	4	9	38	25	3,9873
	$X_{3,10}$	3	3	11	27	35	4,1139
Sanksi	$X_{3,11}$	5	9	15	34	16	3,5949
	$X_{3,12}$	3	4	9	37	26	4,0000

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Penjelasan dari frekuensi jawaban responden untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan  $X_{3,1}$  yang berbunyi: “Pegawai dengan kedisiplinannya mampu mencapai tujuan yang ditetapkan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 responden (44,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1139 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang dengan kedisiplinannya mampu mencapai tujuan yang ditetapkan.
- 2) Untuk item pertanyaan  $X_{3,2}$  yang berbunyi: “Pegawai mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya yang membuat pegawai lebih bersikap disiplin”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 38 responden (48,1%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,5949 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya yang membuat pegawai lebih bersikap disiplin.
- 3) Untuk item pertanyaan  $X_{3,3}$  yang berbunyi: “Pimpinan memberikan contoh kedisiplinan yang baik dalam bekerja”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 responden (50,6%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,7215 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memang memberikan contoh kedisiplinan yang baik dalam bekerja.
- 4) Untuk item pertanyaan  $X_{3,4}$  yang berbunyi: “Pegawai meniru sikap disiplin kerja yang ditunjukkan pimpinan”, mayoritas responden



menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 32 responden (40,5%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0759 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang meniru sikap disiplin kerja yang ditunjukkan pimpinan.

- 5) Untuk item pertanyaan  $X_{3,5}$  yang berbunyi: “Pegawai mendapatkan balas jasa yang sesuai sehingga membuat pegawai semakin bertindak disiplin”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 responden (44,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,9241 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang mendapatkan balas jasa yang sesuai sehingga membuat pegawai semakin bertindak disiplin.
- 6) Untuk item pertanyaan  $X_{3,6}$  yang berbunyi: “Pegawai menerima kompensasi yang sebanding dengan tingkat kedisiplinan yang pegawai berikan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 37 responden (46,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1899 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang menerima kompensasi yang sebanding dengan tingkat kedisiplinan yang pegawai berikan.
- 7) Untuk item pertanyaan  $X_{3,7}$  yang berbunyi: “Instansi berlaku adil kepada setiap pegawai tanpa membeda-bedakan yang mendorong pegawai lebih disiplin”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 38 responden (48,1%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0506 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa

instansi memang berlaku adil kepada setiap pegawai tanpa membeda-bedakan yang mendorong pegawai lebih disiplin.

- 8) Untuk item pertanyaan  $X_{3,8}$  yang berbunyi: “Pegawai lebih disiplin akan mendapatkan kompensasi yang berbeda dengan pegawai tidak disiplin”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 39 responden (49,4%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,9620 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa memang pegawai yang lebih disiplin akan mendapatkan kompensasi yang berbeda dengan pegawai tidak disiplin.
- 9) Untuk item pertanyaan  $X_{3,9}$  yang berbunyi: “Instansi menerapkan pengawasan yang adil kepada setiap pegawai”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 38 responden (48,1%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,9873 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa instansi memang menerapkan pengawasan yang adil kepada setiap pegawai.
- 10) Untuk item pertanyaan  $X_{3,10}$  yang berbunyi: “Instansi memiliki standar pengawasan yang baik terhadap pegawai”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 35 responden (44,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1139 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa instansi memang memiliki standar pengawasan yang baik terhadap pegawai.
- 11) Untuk item pertanyaan  $X_{3,10}$  yang berbunyi: “Instansi mampu bersikap tegas dengan memberikan sanksi kepada pegawai secara adil tanpa membeda-bedakan”, mayoritas responden menjawab

setuju yaitu sebanyak 34 responden (43,0%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,5949 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa instansi mampu bersikap tegas dengan memberikan sanksi kepada pegawai secara adil tanpa membeda-bedakan.

12) Untuk item pertanyaan X<sub>3,10</sub> yang berbunyi: “Pegawai mampu bersikap lebih disiplin agar terhindar dari sanksi”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 37 responden (46,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0000 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang mampu bersikap lebih disiplin agar terhindar dari sanksi.

#### d. Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), faktor motivasi, dan ketercapaian sasaran perusahaan. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap pertanyaan secara lengkap dapat dilihat dari jawaban responden yang ada pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Item	Jawaban					Mean
		STS	TS	R	S	SS	
Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> )	Y <sub>1</sub>	3	7	11	41	17	3,7848
	Y <sub>2</sub>	2	4	7	41	25	4,0506
Keterampilan ( <i>Skill</i> )	Y <sub>3</sub>	2	4	10	30	33	4,1139
	Y <sub>4</sub>	2	7	24	37	9	3,5570
Kemampuan ( <i>Ability</i> )	Y <sub>5</sub>	1	5	10	36	27	4,0506
	Y <sub>6</sub>	1	5	7	31	35	4,1899
Faktor Motivasi	Y <sub>7</sub>	2	4	8	39	26	4,0506
	Y <sub>8</sub>	1	8	15	22	33	3,9873
Ketercapaian Sasaran Perusahaan	Y <sub>9</sub>	2	4	11	35	27	4,0253
	Y <sub>10</sub>	1	3	12	37	26	4,0633

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Penjelasan dari frekuensi jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan  $Y_1$  yang berbunyi: “Pegawai memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 41 responden (51,9%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,7848 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini.
- 2) Untuk item pertanyaan  $Y_2$  yang berbunyi: “Pegawai memiliki pengetahuan yang cukup baik untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 41 responden (51,9%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0506 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang memiliki pengetahuan yang cukup baik untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan.
- 3) Untuk item pertanyaan  $Y_3$  yang berbunyi: “Pegawai memiliki keterampilan yang baik untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 33 responden (41,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1139 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang memiliki keterampilan yang baik untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan.
- 4) Untuk item pertanyaan  $Y_4$  yang berbunyi: “Pegawai memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat”,

mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 37 responden (46,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,5570 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.

- 5) Untuk item pertanyaan  $Y_5$  yang berbunyi: “Pegawai mampu mengatasi berbagai permasalahan yang muncul saat bekerja”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 36 responden (45,6%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0506 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang mampu mengatasi berbagai permasalahan yang muncul saat bekerja.
- 6) Untuk item pertanyaan  $Y_6$  yang berbunyi: “Pegawai merasa kemampuannya semakin meningkat dari hari ke hari”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 responden (44,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1899 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang merasa kemampuannya semakin meningkat dari hari ke hari.
- 7) Untuk item pertanyaan  $Y_7$  yang berbunyi: “Pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 39 responden (49,4%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0506 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang termotivasi untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari.

- 8) Untuk item pertanyaan Y<sub>8</sub> yang berbunyi: “Pimpinan mampu memberikan dorongan yang kuat bagi pegawai agar memiliki kinerja yang lebih baik”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 33 responden (41,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,9873 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memang mampu memberikan dorongan yang kuat bagi pegawai agar memiliki kinerja yang lebih baik.
- 9) Untuk item pertanyaan Y<sub>8</sub> yang berbunyi: “Pegawai mampu memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pimpinan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 responden (44,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0253 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang mampu memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pimpinan
- 10) Untuk item pertanyaan Y<sub>8</sub> yang berbunyi: “Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan instansi”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 37 responden (46,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0633 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan instansi.

#### 4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui kehandalan dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

##### a. Uji Validitas

Rusiadi (2016:106) menjelaskan bahwa validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Manullang dan Pakpahan (2014:95) juga menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{kritis}$ . Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2014:96).

- 1) Bila  $r_{\text{tabel}} < r_{\text{kritis}}$  dan  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{kritis}}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila  $r_{\text{tabel}} < r_{\text{kritis}}$  dan  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{kritis}}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

$r_{\text{hitung}}$  dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS yang ada pada lampiran. Hasil perbandingan  $r_{\text{hitung}}$  dengan  $r_{\text{kritis}}$  untuk menentukan validitas atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dari setiap variabel dapat dilihat pada berbagai tabel dan pembahasan sebagai berikut:

Tabel 4.8. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Item ke -	Simbol	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{kritis}}$	Keterangan
1	$X_{1,1}$	0,815	0,3	Valid
2	$X_{1,2}$	0,587	0,3	Valid
3	$X_{1,3}$	0,880	0,3	Valid
4	$X_{1,4}$	0,753	0,3	Valid
5	$X_{1,5}$	0,608	0,3	Valid
6	$X_{1,6}$	0,912	0,3	Valid
7	$X_{1,7}$	0,893	0,3	Valid
8	$X_{1,8}$	0,675	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{\text{hitung}}$  dari setiap item pertanyaan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk motivasi kerja terbukti valid.

Tabel 4.9. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Pengawasan ( $X_2$ )

Item ke -	Simbol	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{kritis}}$	Keterangan
1	$X_{2,1}$	0,764	0,3	Valid
2	$X_{2,2}$	0,547	0,3	Valid
3	$X_{2,3}$	0,741	0,3	Valid
4	$X_{2,4}$	0,607	0,3	Valid



Item ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
5	$X_{2,5}$	0,688	0,3	Valid
6	$X_{2,6}$	0,705	0,3	Valid
7	$X_{2,7}$	0,762	0,3	Valid
8	$X_{2,8}$	0,711	0,3	Valid
9	$X_{2,9}$	0,692	0,3	Valid
10	$X_{2,10}$	0,769	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan variabel Pengawasan ( $X_2$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk pengawasan terbukti valid.

Tabel 4.10. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Item ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{3,1}$	0,732	0,3	Valid
2	$X_{3,2}$	0,626	0,3	Valid
3	$X_{3,3}$	0,614	0,3	Valid
4	$X_{3,4}$	0,808	0,3	Valid
5	$X_{3,5}$	0,722	0,3	Valid
6	$X_{3,6}$	0,816	0,3	Valid
7	$X_{3,7}$	0,839	0,3	Valid
8	$X_{3,8}$	0,731	0,3	Valid
9	$X_{3,9}$	0,755	0,3	Valid
10	$X_{3,10}$	0,816	0,3	Valid
11	$X_{3,11}$	0,637	0,3	Valid
12	$X_{3,12}$	0,757	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk disiplin kerja terbukti valid.

Tabel 4.11. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	Y <sub>1</sub>	0,532	0,3	Valid
2	Y <sub>2</sub>	0,746	0,3	Valid
3	Y <sub>3</sub>	0,750	0,3	Valid
4	Y <sub>4</sub>	0,470	0,3	Valid
5	Y <sub>5</sub>	0,832	0,3	Valid
6	Y <sub>6</sub>	0,582	0,3	Valid
7	Y <sub>7</sub>	0,890	0,3	Valid
8	Y <sub>8</sub>	0,573	0,3	Valid
9	Y <sub>9</sub>	0,775	0,3	Valid
10	Y <sub>10</sub>	0,853	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk kinerja pegawai terbukti valid.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner telah valid dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

#### b. Uji Reliabilitas

Rusiadi (2016:107) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu

mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016: 239) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan telah reliabel atau handal, sebaliknya tidak reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* < 0,70. Pengambilan keputusan reliabilitas dari setiap butir pertanyaan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Hasil Reliabilitas pada Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
<b>0,929</b>	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Setiap item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,929 yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Tabel 4.13. Hasil Reliabilitas Variabel Pengawasan ( $X_2$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
<b>0,919</b>	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Setiap item pertanyaan pada variabel Pengawasan ( $X_2$ ) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,919 yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Tabel 4.14. Hasil Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
<b>0,942</b>	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Setiap item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,942 yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Tabel 4.15. Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
<b>0,918</b>	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Setiap item pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,918 yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan telah reliabel atau handal digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

## 5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

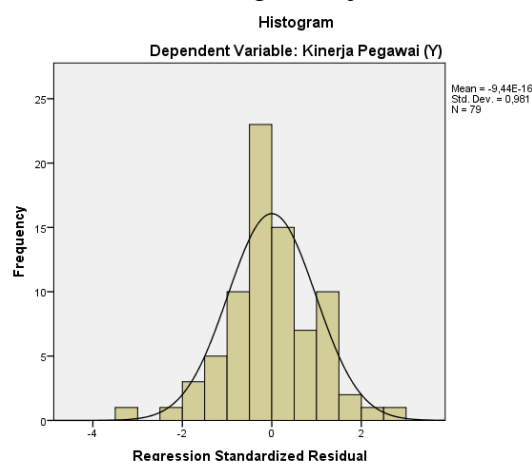
### a. Uji Normalitas Data

Rusiadi (2016:149) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik dan analisis statistik. Hasil pengujian normalitas data dengan analisis grafik dan analisis statistik dapat dilihat pada pembahasan berikut

#### 1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:

Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas



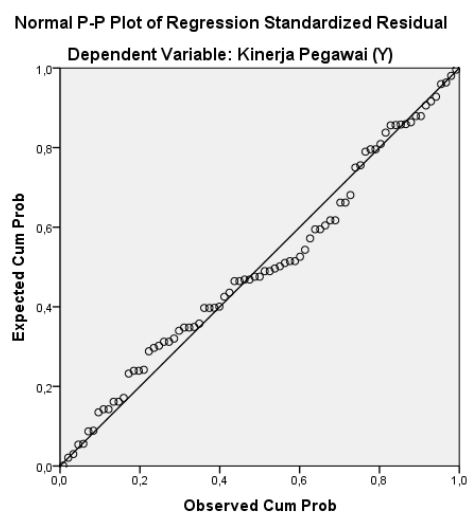
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung di tengah dan membentuk

seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 79 buah untuk variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah berdistribusi secara normal.

## 2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: (Ghazali, 2015:98).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		79
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,82680736
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,081
	<i>Positive</i>	0,081
	<i>Negative</i>	-0,069
<i>Test Statistic</i>		0,081
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<b>0,200<sup>c,d</sup></b>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,200. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov,

data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai disignifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

#### b. Uji Multikolinearitas

Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa 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 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.17. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,151
	Pengawasan (X <sub>2</sub> )	0,156
	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,155

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,151 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai VIF sebesar 6,615 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 2) Variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,156 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Pengawasan (X<sub>2</sub>)



memiliki nilai VIF sebesar 6,404 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan ( $X_2$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

- 3) Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,155 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai VIF sebesar 6,444 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Berdasarkan uji multokolinearitas untuk setiap variabel bebas yang digunakan, maka diketahui bahwa setiap variabel bebas yang digunakan yaitu: Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

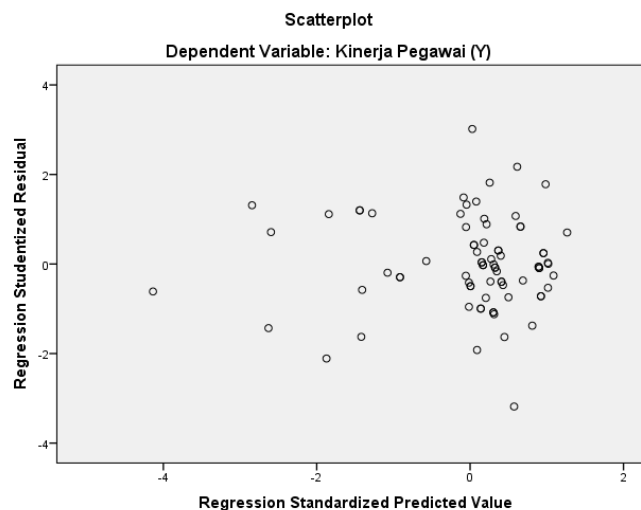
### c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas.

Rusiadi (2016:157) lebih lanjut juga menjelaskan deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau

sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Hasil uji Heteroskedastisitas yang dilihat dari grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 79 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar garis 0
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas. Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas

dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.18. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
<i>Model</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	3,430	0,001
	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	1,527	<b>0,131</b>
	Pengawasan (X <sub>2</sub> )	-1,589	<b>0,116</b>
	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	-0,606	<b>0,546</b>

a. *Dependent Variable: ABS\_Residual*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Pada Tabel 4.18 hasil uji Glejser di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,131, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi dari variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,116, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan

variabel bebas Pengawasan ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

- 3) Nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,546, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_3$ ) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Sehingga berdasarkan grafik *scatterplot* dan uji Glejser dapat dipastikan bahwa model regresi telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk 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 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.19. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	<b>1,330</b>	1,214	
	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>0,427</b>	0,088	0,363
	Pengawasan (X <sub>2</sub> )	<b>0,361</b>	0,076	0,351
	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,220</b>	0,057	0,288

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 1,330 + 0,427X_1 + 0,361X_2 + 0,220X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Pengawasan (X<sub>2</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>), maka Kinerja Pegawai (Y) telah ada yaitu sebesar 1,330.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,427 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin meningkat motivasi kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat pula, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,361

satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga peningkatan pengawasan akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya penurunan pengawasan akan menurunkan kinerja pegawai.

- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,220 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik disiplin kerja pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya disiplin kerja yang memburuk maka akan menurunkan kinerja pegawai.

## 7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  terhadap  $F_{tabel}$ , di mana:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dimana:

- 1)  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
- 2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di berikut:

Tabel 4.20. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3804,431	3	1268,144	<b>365,384</b>	<b>0,000<sup>b</sup></b>
	Residual	260,304	75	3,471		
	Total	4064,734	78			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1), Pengawasan (X2), Disiplin Kerja (X3)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ . Untuk mengambil keputusan dengan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , maka terlebih dahulu dicari nilai  $F_{tabel}$ . Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai  $df_1$  sebesar 3 dan nilai  $df_2$  sebesar 75. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =FINV (0,05;3;75) akan menghasilkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,727. Hasil uji F dari

tabel di atas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 365,384. Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang sebesar 2,727. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

#### **b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  terhadap  $t_{tabel}$ , di mana:

- 1) Jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_o$  diterima dan tolak  $H_a$ .
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  maka  $H_a$  diterima dan Tolak  $H_o$ .

Dimana:

- 1)  $H_o$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel X secara parsial terhadap variabel Y.
- 2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel X secara parsial terhadap variabel Y.



Hasil uji t dari data yang digunakan pada penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS 24.0 dapat dilihat pada tabel hasil uji t berikut ini:

Tabel 4.21. Hasil Uji t

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
	<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	1,095	0,277
	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>4,833</b>	<b>0,000</b>
	Pengawasan (X <sub>2</sub> )	<b>4,752</b>	<b>0,000</b>
	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>3,886</b>	<b>0,000</b>

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

$t_{tabel}$  dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 75. Dengan mengetikkan =tinv (0,05;75) pada Ms. Excel maka didapatkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,992. Pengambilan keputusan dari hasil uji t dijelaskan sebagai berikut:

### 1) Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 4,833, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## **2) Pengaruh Pengawasan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>) sebesar 4,752, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka terima Ha dan tolak Ho. Nilai signifikan t dari variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima Ha dan tolak Ho.

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Pengawasan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## **3) Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 3,886, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka terima Ha dan tolak Ho. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima Ha dan tolak Ho.

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan uji t (uji parsial) yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas X pada penelitian ini secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y. Dimana Motivasi Kerja ( $X_1$ ) menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dikarenakan memiliki nilai  $t_{hitung}$  terbesar dan memiliki nilai signifikan terkecil dibandingkan variabel lainnya, yaitu memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 4,833 dan signifikan sebesar 0,000.

## 8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.22. Hasil Uji Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	<b>0,967<sup>a</sup></b>	0,936	<b>0,933</b>	1,86299
a. Predictors: ( <i>Constant</i> ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ )				
b. <i>Dependent Variable</i> : Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,933 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 93,3% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi kerja, pengawasan, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar

6,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model seperti misalnya kompensasi, pengembangan karir, pelatihan, kemampuan, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,967. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel berikut:

Tabel 4.23. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

<b>Nilai</b>	<b>Interpretasi</b>
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
<b>0,8 – 0,99</b>	<b>Sangat Erat</b>

*Sumber: Sugiyono (2016: 287)*

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Hipotesis $H_1$**

Hipotesis  $H_1$  berbunyi: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai regresi sebesar 0,427 yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk

variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 4,833, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikan  $t$  dari variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Oleh karena itu hipotesis  $H_1$  yang berbunyi: “Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan” telah teruji, dapat diterima, dan terbukti benar (terima  $H_a$ ).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulila (2019) dan Rumodor, Tumbel, & Sepang (2016) yang membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, Handoko (2014:193) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Motivasi kerja merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untuk mendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Motivasi yang terjadi diharapkan agar setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif untuk mendorong motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

## **2. Hipotesis H<sub>2</sub>**

Hipotesis H<sub>2</sub> berbunyi: Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>) memiliki nilai regresi sebesar 0,361 yang mengindikasikan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>) sebesar 4,752, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikan t dari variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak Ho (terima Ha). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial

terdapat pengaruh yang signifikan dari Pengawasan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Oleh karena itu hipotesis  $H_2$  yang berbunyi: “Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan” telah teruji, dapat diterima, dan terbukti benar (terima  $H_a$ ).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Solastri (2020) dan Ichtiarini (2019) yang membuktikan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang mereka lakukan secara terpisah, mereka merumuskan hasil bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya pengawasan, maka kinerja karyawan dapat meningkat dengan tajam. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, pengawasan, dan motivasi. Sehingga berdasarkan teori ini diketahui bahwa pengawasan penting untuk dilakukan karena akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Pengawasan merupakan upaya untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya. Pengawasan bertujuan agar

hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya sehingga karyawan memiliki kinerja kerja yang tinggi. Pengawasan yang baik dan tegas dalam pelaksanaannya dapat menumbuhkan kinerja karyawan

### **3. Hipotesis H<sub>3</sub>**

Hipotesis H<sub>3</sub> berbunyi: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai regresi sebesar 0,220 yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 3,886, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak H<sub>0</sub> (terima H<sub>a</sub>). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Oleh karena itu hipotesis H<sub>2</sub> yang berbunyi: “Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan” telah teruji, dapat diterima, dan terbukti benar (terima H<sub>a</sub>).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novalena (2017) dan Rizqi & Ridwan Arifin (2019) yang membuktikan bahwa



pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, Sutrisno (2016:98) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, pengawasan, dan motivasi. Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku disiplin yang tinggi pada karyawan mendorong karyawan untuk bekerja secara benar hingga menghasilkan kinerja yang baik, lalu mendorong karyawan bekerja secara efisien sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang juga baik.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, maka segala tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk tercapai, dikarenakan karyawan yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan.

#### 4. Hipotesis H<sub>4</sub>

Hipotesis H<sub>4</sub> berbunyi: Motivasi kerja, pengawasan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Pengawasan (X<sub>2</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) motivasi kerja, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa F<sub>hitung</sub> yang F<sub>hitung</sub> yang diperoleh sebesar 365,384. Nilai F<sub>hitung</sub> ini jauh lebih besar dari nilai F<sub>tabel</sub> yang sebesar 2,727. Nilai signifikan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak H<sub>0</sub> (terima H<sub>a</sub>).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Pengawasan (X<sub>2</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis H<sub>4</sub> yang berbunyi: “motivasi kerja, pengawasan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan” telah teruji, dapat diterima, dan terbukti benar (terima H<sub>a</sub>).

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, pengawasan, dan motivasi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dengan besar nilai regresi sebesar 0,427 dan besar  $t_{hitung}$  sebesar 4,833 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
2. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dengan besar nilai regresi sebesar 0,361 dan besar  $t_{hitung}$  sebesar 4,752 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dengan besar nilai regresi sebesar 0,220 dan besar  $t_{hitung}$  sebesar 3,886 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
4. Motivasi kerja, pengawasan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dengan besar signifikan sebesar 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 365,384.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi manajemen Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan agar membuat skema pengembangan karir yang adil dan mengutamakan kinerja, sehingga pegawai terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka karena adanya motif dan harapan yang ingin dicapai.
2. Disarankan bagi manajemen Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan agar memperhatikan standar pengawasan yang digunakan agar menggunakan standar pengawasan yang jelas, transparan, tercatat, dan sesuai dengan kebutuhan.
3. Disarankan merumuskan standard pengawasan dan standard pengukuran hasil pengawasan ke dalam bentuk baku, terstruktur, dan jelas agar tercipta proses pengawasan yang adil, transparan, terarah, dan profesional sehingga proses pengawasan kerja pegawai menjadi lebih baik.
4. Disarankan bagi manajemen Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan agar menerapkan kebijakan *punishment* (hukuman) seperti pemotongan insentif, penundaan jabatan, hingga skorsing agar kedisiplinan pegawai dapat terkendali dan memastikan pegawai bekerja sesuai peraturan serta menerapkan kebijakan *reward* bagi pegawai yang bekerja dengan mematuhi peraturan dan prosedur kerja kantor dengan memberikan bonus dan promosi jabatan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu disarankan bagi manajemen Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan agar terlebih dahulu mengutamakan pada aspek peningkatan motivasi kerja melalui motif pegawai, harapan pegawai, dan insentif. Jika motivasi meningkat, maka akan memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Ari Rizqi Ridwan. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Usaha Era Mandiri Di Surabaya*. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Edison, Emron. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : ALFABETA.
- Edy Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Praneda Media Group.
- El Fikri, M. (2018). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Makan Sidempuan Medan. *Jumant*, 9(1), 1-11.
- Feby Milanie. (2017). “Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Pada SAT Brimob Polda Sumut”. *Jurnal Ilmiah Research Sains*.3(1).
- Ghozali, Imam. (2013). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*”. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ichtiarani. (2019). *Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BRI syariah kantor cabang madiun*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Irham Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Irham Fahmi. (2014). *Manajemen, Teori, Kasus, dan Solusi*. Cetakan ke-3. Bandung. Penerbit : Alfabeta.
- Irham Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wancana Media.
- Ismail Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Ismet Sulila. (2019). "The Effect Of Discipline And Work Motivation On Employee Performance, BTPN Gorontalo". *International Journal Of Applied Business & International Management*. State University Of Gorontalo.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadarman, A. (2012). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Bandung: Rhineka Cipta.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Pers.
- Kiruja EK & Elegwa Mukuru. (2013). "Effect Of Motivation Of Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya". *International Journal Of Advances In Management And Economics*. Jomo Kenyatta University Of Agriculture And Technology (JKUAT), Kenya.
- Kusnita, Sri Harini dan Sudarijati. (2015). "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Cipta Usaha Jakarta". *Jurnal Visionida*.1(1).
- Lila Bismala, dkk. (2015). "*Perilaku Organisasi*". Medan: UMSU PRESS.
- M. Taufiq Amir. (2014). *Manajemen Strategik; Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Rajawali Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Industri*. Jakarta: Gramedia.
- Marsaoly, Kurshim M.S. dan Nurlaila. (2016). "Pengaruh Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara". *Jurnal Manajemen Sinari*.2(2).
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nasution, M. D. T. P., Rini, E. S., Absah, Y., & Sembiring, B. K. F. (2022). Social network ties, proactive entrepreneurial behavior and successful retail business: a study on Indonesia small enterprises. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*.
- Novalena, Ella. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO) Kota Palembang*. Universitas Muhammadiyah Palembang.

- Pristian, Ridha Canggih. (2011). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhutanan Dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Universitas Negeri Semarang.
- R.B. Rumondor., Altje Tumbel., J.L. Sepang. (2016). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara SULUTTENGGOMALUT". *Jurnal EMBA*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Rt. Erlina Gentari. (2021). "*The Influence Of Leadership And Supervision Of Employee Performance In Employee Cooperatives PT. Purna Baja Harsco Cilegon*". *Ilomata International Journal Of Management*. Universitas Serang Raya.
- Saragih, M. G. (2019). Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Melalui E Satisfaction (Studi Pada Pelanggan Toko Online Shopee Di Kota Medan): Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Melalui E-Satisfaction (Studi Pada Pelanggan Toko Online Shopee Di Kota Medan). *Jurnal Mantik*, 3(1), 190-195.
- Sari, D. (2019). Analisis Inovasi Pelayanan Publik "Kelas Perahu" Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 3(3).
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian P. Sondang. (2013). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Siagian, P Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Solastri, Ika. (2020). *Pengaruh Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Saudi Toserba Comal Kabupaten Malang*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. (2016). "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang". *Journal Of Management*. Universitas UNPAND Semarang.
- Wibowo, (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.