



**PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL PADA
SAT BRIMOB POLDA SUMUT**

SKRIPSI

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

Oleh:

HEMLI SYAHFUTRA SIREGAR
NPM : 1825310512

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : HEMLI SYAHFUTRA SIREGAR
NPM : 1825310512
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTTVASI, PENGAWASAN
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PERSONIL PADA SAT BRIMOB POLDA
SUMUT

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP S.Psi., M.Si)

DEKAN



(DR. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)

PEMBIMBING I

(DR. M. TOYIB DAULAY, SE., MM)

PEMBIMBING II

(RINDI ANDIKA, SE., MM)



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 : HEMLI SYAHFUTRA SIREGAR
NPM : 1825310512
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PERSONIL PADA SAT BRIMOB POLDA
SUMUT

MEDAN, FEBRUARI 2021



(SUWARNO, SE.,MM)

ANGGOTA II

(RINDI ANDIKA, SE., MM)

ANGGOTA I

(DR. M. TOYIB DAULAY, SE., MM)

ANGGOTA III

(TEGUH WAHYONO, SE.,MM)

ANGGOTA IV

(SRI RAHAYU, SE.,MM)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : **Hemli Syahfutra Siregar**
NPM : 1825310512
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Personil Pada SAT
Brimob Polda Sumut

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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



(Hemli Syahfutra Siregar)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

N a m a : **Hemli Syahfutra Siregar**
NPM : 1825310512
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Pengawasannya Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Personil Pada SAT
Brimob Polda Sumut

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

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

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

Medan, Februari 2021

membuat pernyataan

Hemli Syahfutra Siregar



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Tanda tangan di bawah ini :



Nama : HEMLI SYAHFUTRA SIREGAR
Lahir : LABUHAN BATU / 00 0000
Mahasiswa : 1825310512
Jurusan : Manajemen
Kelas : Manajemen SDM
SKS yang telah dicapai : 122 SKS, IPK 2.83
No. HP : 085274394898
Mendukung mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Judul : Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Pada SAR BRIMOB POLDA SUMUTO

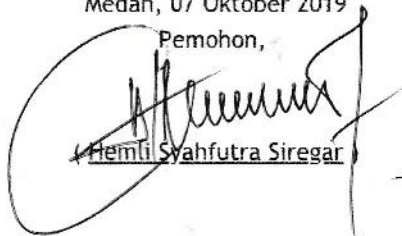
Menyetujui Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tanda Tangan Perlu

Tanda Tangan :

(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)




Medan, 07 Oktober 2019

Pemohon,

(Hemli Syahfutra Siregar)


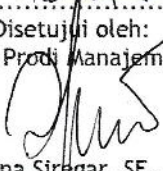
Tanggal :

Disahkan oleh:
Dekan

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)



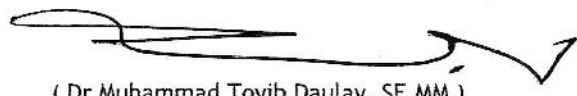
Tanggal : 30/10/19

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(Nurafрина Siregar, SE., M.Si.)



Tanggal : 20/09/2019

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing I :

(Dr Muhammad Toyib Daulay, SE, MM)


Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II :

(Rindi Andika, SE., MM)




UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : DR. M. TOHYIB DAULAY, SE., MM
 Dosen Pembimbing II : RINDI MODIKA, SE., MM.
 Nama Mahasiswa : HEMLI SYAHFUTRA SIREGAR
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310512
 Bidang Pendidikan : STRATA SATU (S1)
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PERSONIL PADA SAR BRIMOB POLDA SURABIT.

| ANGGAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|---------|--|-------|----------------------|
| 10/2019 | BAB I BAB II BAB III Daftar pustaka | | tepat pemeriksaan |
| 10/2019 | Ace pemeriksaan Remidor | | Ace Remidor |

M. TOHYIB DAULAY, SE., MM

Medan, 12 Oktober 2019
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. M. TOHYIB DAULAY, SE., M.M.
 Pembimbing II : RINDI ALFIDIA, SE., M.M.
 Nama Mahasiswa : HEMLI SYAHFUTRA SIREGAR
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310512
 Bidang Pendidikan : STRATA SATU (S1)
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL PADA SAR BANGUN POLDASURMIT.

| ANGGAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|---------|---|-------|----------------------|
| 1/10/19 | - Kata pengantar Bab I Bab II Bab III } perbaikan EYD. | | Dapat di perbaiki |
| 1/10/19 | Asses seminar proposal | | |

Rindi Alfida

Medan, 12 Oktober 2019
 - Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : DR. M. TOYIB PAULAY, SE, MM
 Pembimbing II : RINDI ANDIKA, SE, MM
 Nama Mahasiswa : HEMLI SYAHFUTRA SIREGAR
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310512
 Bidang Pendidikan :
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, PENGELOMPOKAN DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PERSONIL PADA SAT BRIMOB POLDA SUMUT

| TANGGAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|------------|---|-------|---------------------|
| 7/03/2020 | BAB I BAB II BAB III BAB IV | | Ace Permana |
| 10/03/2020 | Impuls Penerapan Materi Praktikum | | Ace Permana |
| 13/03/2020 | Ace permana dan Rumpu | | Ace Maja Hidayat |

M. Daryus Daryus (B, nar)

Medan, 26 Februari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : DR. M. TOYIB DAULAY, SE., MM
 Pembimbing II : RINDI ANDIKA, SE., MM
 Mahasiswa : HEMLI SYAHFUTRA SIREGAR
 Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1825310512
 Pendidikan :
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONAL PADA SAT BRIMOB POLDA SUMUT

| TANGGAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|---------|--------------------------|-------------|------------|
| 20 | Penulisan Daftar us' | [Signature] | |
| 20 | penulisan Daftar pustaka | [Signature] | |
| 20 | Konsep pengantar | [Signature] | |
| 20 | EYD DAB I | [Signature] | |
| 20 | ACC adang meja byan | [Signature] | |

[Signature]
 Andika, SE, MM

Medan, 26 Februari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

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.



Kironga, B.A., MSc

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

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report

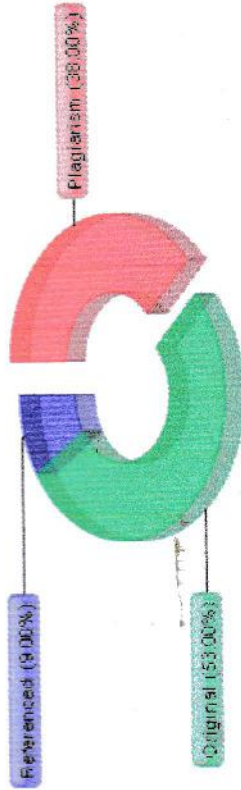
Analyzed document: 03/20/20 07:39:43

"HEMLI SYAHFUTRA SIREGAR_1825310512_MANAJEMEN.docx"

Check Type: Internet - via Google and Bing

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

| | | |
|-----|-------|---|
| 116 | 20990 | https://skripsi-bani.blogspot.com/2014/06/pengaruh-gaya-kepentingannya-terhadap-ht... |
| 56 | 7879 | http://www.scribd.com/doc/2161127/pengaruh-Lingkungan-Kerja-D... |
| 26 | 3760 | https://docbook.com/pengaruh-perkembangan-prososi-perubahan-dan-pemupukan.html |

[Show other Sources]

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3340/PERP/BP/2020

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

: HEMLI SYAHFUTRA SIREGAR

: 1825310512

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 03 Desember 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 03 Desember 2020

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 04 November 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HEMLI SYAHFUTRA SIREGAR
 Tempat/Tgl. Lahir : Kota Pinang / 22 FEBRUARI 1976
 Nama Orang Tua : MUHAMMAD YAKUB SIREGAR
 N. P. M : 1825310512
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085260472906
 Alamat : Asrama Brimob blok J1 no: 2. Medan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil pada SAT Brimob Polda Sumut**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

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

Ukuran Toga :

XL

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



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



HEMLI SYAHFUTRA SIREGAR
 1825310512

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.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Hemli Syahfutra Siregar**
NPM : 1825310512
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Personil Pada SAT
Brimob Polda Sumut

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).

Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Februari 2021

Hemli Syahfutra Siregar



ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Pada SAT Brimob Polda Sumut” Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dari variabel Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Personil Pada SAT Brimob Polda Sumut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory research*, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 90 personil Pada SAT Brimob Polda Sumut.

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program *SPSS for Windows*. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Personil Pada SAT Brimob Polda Sumut. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji simultan diperoleh nilai $F_{hitung} 302,828 > F_{tabel} 2,48$ dan signifikan ($0,000 < 0,05$). besarnya adjusted R square sebesar 0,912 hal ini berarti 91.2% variasi kinerja yang bisa dijelaskan dengan variabel Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya ($100\% - 91.2\% = 8.8\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen

Kata Kunci : Motivasi, Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

Research with the title "The Effect of Motivation, Supervision and Work Discipline on Personnel Performance on North Sumatra Police Mobile Brigade." The research method used was an explanatory research method, using a questionnaire as a means of collecting data distributed to 90 personnel at the North Sumatra Regional Police Mobile Brigade.

Analysis of the data in this study uses multiple linear regression analysis assisted by a SPSS for Windows computer program. The results of multiple linear regression analysis showed that simultaneous and partial variables of Motivation, Supervision and Work Discipline had a significant effect on Personnel Performance at the North Sumatra Regional Police Mobile Brigade. This is indicated by the results of the simultaneous test obtained the value of $F_{count} 302.828 > F_{table} 2.48$ and significant ($0.000 < 0.05$). the adjusted R square of 0.912 means that 91.2% of the variation in performance can be explained by the variables Motivation, Supervision and Work Discipline while the rest ($100\% - 91.2\% = 8.8\%$) can be explained by the independent variable

Keywords: Motivation, Supervision, Work Discipline and Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Swt yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis selama menjalankan kewajiban menuntut ilmu dan penyelesaian tugas akhir. Shlawat dan salam kepada Rasullulah SAW sebagai panutan dalam menerangi jalan kehidupan. Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah Swt yang akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Pada SAT Brimob Polda Sumut”***.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, SE.,S.Psi.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, SE.,MM, selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi penulis.
5. Bapak Rindi Andika, SE.,MM selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Pimpinan SAT Brimob Polda Sumut yang telah memberikan dan ijin kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi.
8. Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya tercinta, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritik dan saran untuk meningkatkan kualitas ilmiah penelitian ini sangat penulis harapkan. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada kita semuanya, Aamiin..

Medan, Februari 2021
Penulis

(Hemli Syahfutra Siregar)

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN | ii |
| SURAT PERNYATAAN | iii |
| ABSTRAK | iv |
| ABSTRACT | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| | |
| BAB I. PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi dan Batasan Masalah | 8 |
| C. Rumusan Masalah | 9 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 10 |
| E. Keaslian Penelitian..... | 11 |
| | |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Landasan Teori | 12 |
| 1. Motivasi | 12 |
| a. Pengertian Motivasi..... | 12 |
| b. Unsur-Unsur Motivasi Kerja..... | 14 |
| c. Faktor-faktor Motivasi Kerja..... | 15 |
| d. Indikator Motivasi Kerja | 16 |
| 2. Pengawasan | 17 |
| a. Pengertian Pengawasan | 17 |
| b. Maksud dan Tujuan Pengawasan | 17 |
| c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan | 20 |
| d. Indikator Pengawasan | 23 |

| | |
|--|----|
| 3. Disiplin Kerja | 24 |
| a. Pengertian Disiplin Kerja | 24 |
| b. Pembagian Disiplin Kerja | 25 |
| c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja | 26 |
| d. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja..... | 27 |
| e. Indikator disiplin kerja... .. | 28 |
| 4. Kinerja..... | 29 |
| a. Pengertian Kinerja | 29 |
| b. Faktor-Faktor Kinerja..... | 32 |
| c. Penilaian Kinerja | 33 |
| d. Indikator-indikator dalam Kinerja..... | 36 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 36 |
| C. Kerangka Konseptual | 37 |
| D. Hipotesis | 40 |

BAB III. METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Pendekatan Penelitian | 41 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 41 |
| C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data | 42 |
| D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional | 43 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 44 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 45 |
| 1. Uji Validitas | 45 |
| 2. Uji Reliabilitas | 45 |
| 3. Uji Asumsi Klasik..... | 46 |
| 4. Model Analisis Regresi Berganda..... | 47 |
| 5. Pengujian Hipotesis..... | 48 |

BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Hasil Penelitian | 50 |
| 1. Sejarah Singkat Brimob Polda Sumut..... | 50 |
| 2. Visi dan Misi Perusahaan..... | 52 |
| 3. Penyajian Data | 55 |
| 4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 71 |
| 5. Teknik Analisis Data..... | 73 |
| 6. Analisis dan Evaluasi | 75 |
| 7. Pengujian Hipotesis..... | 76 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian | 81 |
| 1. Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja | 81 |
| 2. Uji pengaruh pengawasan terhadap kinerja | 82 |
| 3. Uji pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja..... | 82 |

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|-------------------|----|
| A. Simpulan | 84 |
| B. Saran..... | 85 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|------------|---|
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu36 |
| Tabel 3.1 | Proses Penelitian41 |
| Tabel 3.2 | Definisi Operasional Variabel Penelitian.....43 |
| Tabel 4.1 | Hasil jawaban responden tentang X1.1.....55 |
| Tabel 4.2 | Hasil jawaban responden tentang X1.2.....56 |
| Tabel 4.3 | Hasil jawaban responden tentang X1.3.....56 |
| Tabel 4.4 | Hasil jawaban responden tentang X1.4.....57 |
| Tabel 4.5 | Hasil jawaban responden tentang X1.5.....57 |
| Tabel 4.6 | Hasil jawaban responden tentang X1.6.....58 |
| Tabel 4.7 | Hasil jawaban responden tentang X2.1.....58 |
| Tabel 4.8 | Hasil jawaban responden tentang X2.2.....59 |
| Tabel 4.9 | Hasil jawaban responden tentang X2.3.....59 |
| Tabel 4.10 | Hasil jawaban responden tentang X2.4.....60 |
| Tabel 4.11 | Hasil jawaban responden tentang X2.5.....60 |
| Tabel 4.12 | Hasil jawaban responden tentang X2.6.....61 |
| Tabel 4.13 | Hasil jawaban responden tentang X2.7.....61 |
| Tabel 4.14 | Hasil jawaban responden tentang X3.1.....62 |
| Tabel 4.15 | Hasil jawaban responden tentang X3.2.....62 |
| Tabel 4.16 | Hasil jawaban responden tentang X3.3.....63 |
| Tabel 4.17 | Hasil jawaban responden tentang X3.4.....63 |
| Tabel 4.18 | Hasil jawaban responden tentang X3.5.....64 |
| Tabel 4.19 | Hasil jawaban responden tentang X3.6.....64 |
| Tabel 4.20 | Hasil jawaban responden tentang X3.7.....65 |
| Tabel 4.21 | Hasil jawaban responden tentang X3.8.....65 |
| Tabel 4.22 | Hasil jawaban responden tentang X3.9.....66 |
| Tabel 4.23 | Hasil jawaban responden tentang X3.10.....66 |
| Tabel 4.24 | Hasil jawaban responden tentang Y.1.....67 |
| Tabel 4.25 | Hasil jawaban responden tentang Y.2.....67 |
| Tabel 4.26 | Hasil jawaban responden tentang Y.3.....68 |
| Tabel 4.27 | Hasil jawaban responden tentang Y.4.....68 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 4.28 | Hasil jawaban responden tentang Y.5..... | 69 |
| Tabel 4.29 | Hasil jawaban responden tentang Y.6..... | 69 |
| Tabel 4.30 | Hasil jawaban responden tentang Y.7..... | 70 |
| Tabel 4.31 | Hasil jawaban responden tentang Y.8..... | 70 |
| Tabel 4.32 | Hasil Uji Validitas | 71 |
| Tabel 4.33 | Hasil Uji Reliabilitas..... | 72 |
| Tabel 4.34 | Hasil Uji Multikolinieritas | 74 |
| Tabel 4.35 | Descriptive Statistics..... | 75 |
| Tabel 4.36 | Hasil Uji F..... | 77 |
| Tabel 4.37 | Persamaan Regresi Linier Berganda..... | 77 |
| Tabel 4.38 | Hasil Uji-t. | 78 |
| Tabel 4.39 | Hasil Uji Determinasi.. | 80 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... | 39 |
| Gambar 4.1 PP Plot Uji Normalitas..... | 73 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 75 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling strategis dalam organisasi karena sumber daya manusia sebagai penggerak dan pelaksana dalam organisasi sehingga dapat dikatakan jika sumber daya manusia menjadi kunci sukses dari kesuksesan organisasi, terutama dalam lingkungan usaha yang cepat berubah dan sangat kompetitif. Pentingnya sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan berkaitan dengan dikemukakan oleh Sumarjaya (2013:64) bahwa sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan ataupun organisasi, sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian untuk pemilik perusahaan.

Peningkatan kinerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya, karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan suatu hal penting bagi organisasi dalam upayanya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah suatu tindakan yang dilakukan personil dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Handoko (2011: 26).

Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain individu dan lingkungan. Tujuan utama dari peningkatan kinerja personil adalah agar personil mampu bekerja dengan efisien dan efektif. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Sumarjaya (2013:53) bahwa seorang personil yang produktif adalah personil yang

cekatan dan mampu menghasilkan suatu pekerjaan sesuai yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat kinerja personil yang tinggi.

Penting bagi organisasi untuk mengelola sumberdaya manusianya melalui manajemen yang baik dengan memberikan kesempatan personil untuk maju sehingga personil akan mendapatkan kinerja yang diharapkan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi serta menjaga eksistensi organisasi diperlukan motivasi kerja personil. Dengan begitu motivasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja personil.

Menurut Hasibuan (2011:143) "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan." Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Personil yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Penting diingat bahwa motivasi personil akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Selain motivasi, kinerja personil akan baik dan optimal apabila ditunjang oleh pengawasan. Pengawasan adalah pengamatan dan pengukuran sesuatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Aprianita (2013: 15). Pengawasan ini dilakukan organisasi atau instansi sebagai suatu upaya untuk mengetahui apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini dapat diartikan bahwa pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Kinerja personil yang baik ditunjang dari sikap personil itu sendiri yaitu berupa disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Abdurahman (2016:42). Dengan adanya kesediaan dan kesadaran personil yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, akan memberi banyak manfaat positif bagi organisasi atau instansi diantaranya membuat waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan organisasi atau instansi mampu mencapai target produksi sesuai dengan yang direncanakan.

Tantangan bagi setiap organisasi atau instansi adalah menyiapkan diri menghadapi globalisasi perekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif. Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik maka sumber daya manusia tersebut harus diberi bekal pengetahuan dan keterampilan yang cukup karena sumber daya manusia

merupakan salah satu dalam organisasi atau instansi dan mempunyai pengaruh yang cukup penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Beberapa penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja personil, menurut Fauziah, (2005) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personil. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personil. Sedangkan menurut Sari, (2011) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan pengawasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja personil.

Disiplin dan pengawasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja personil. Menurut Almustofa (2014:124) lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.

Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai suatu organisasi pemerintah yang memiliki tugas sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, tentunya memiliki peranan penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif dalam kehidupan masyarakat. Polri sebagai sub sistem dari pemerintah secara responsif telah berupaya memberi kontribusi mewujudkan prinsip *good governance* dan *clean government* baik dalam pelaksanaan tugas pokok memelihara Kamtibmas, menegakkan hukum dan melindungi, mengayomi serta melayani masyarakat. Di kalangan internal Polri secara struktural tugas ini diemban dan di jalankan oleh fungsi-fungsi operasional, di mana mabas Polri sebagai pusat komando yang bertugas sebagai monitor dan pembuat kebijakan

untuk tingkat nasional yang berkaitan dengan tugas dan fungsi polri untuk mengamankan kondisi dalam negeri yang dalam setiap tugasnya didukung oleh jajaran kepolisian yang tersebar di provinsi di seluruh Indonesia. Setiap provinsi terdapat satu Markas Kepolisian Daerah sebagai pusat komando dalam pelaksanaan tugasnya, yang didukung oleh Kepolisian Resor Kota Besar yang berwenang dalam penegakkan hukum di wilayah kota besar dan di ikuti oleh Polres sebagai jajarannya dalam tingkat kabupaten hingga polsek untuk wilayah kecamatan.

Beberapa kebijakan dan peraturan telah dikeluarkan oleh pimpinan Polri untuk mendukung peningkatan pelayanan dan kinerja personel Polri yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Kapolri Nomor 16 tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja. Salah satu pertimbangan terbitnya Peraturan Kapolri ini adalah bahwa dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berbasis kompetensi, maka perlu diberikan penilaian berdasarkan standar kinerja secara objektif, transparan, dan akuntabel guna mendorong prestasi, produktivitas, dedikasi, dan loyalitas kerja. Setyowadi (2013:9).

Peraturan ini kemudian menjadi dasar bagi seluruh institusi kepolisian mulai Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai suatu organisasi pemerintahan yang memiliki tugas sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 13 Tentang Tugas Pokok Polri), tentunya memiliki

peranan penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif dalam kehidupan masyarakat. Kondisi tersebut dapat terwujud apabila anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia selalu memelihara kredibilitas dan komitmen yang teguh sebagai pejabat negara yang di beri tugas dan kewenangan selaku pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat, penegak hukum, dan pemelihara keamanan. Kredibilitas dan komitmen sebagai penegak hukum harus didukung dengan moral yang baik, kemampuan sumber daya manusia, dan disiplin yang tinggi.

Dengan adanya disiplin yang tinggi diharapkan akan menumbuhkan kinerja anggota Polri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan masyarakat maupun pengamanan. Sebagaimana bunyi pasal 27 Undang-Undang No 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia bahwa “untuk membina persatuan dan kesatuan serta meningkatkan semangat kerja dan moril, diadakan peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia”.

Kompleksitas tantangan tugas Polri pada era reformasi dalam perjalanannya selain telah memberi manfaat bagi Polri dengan berbagai kemajuan yang signifikan baik di bidang pembangunan kekuatan, pembinaan maupun operasional. Namun di sisi lain diakui secara jujur terdapat akses negatif dari penyelenggaraan tugas pokoknya berupa penyimpangan perilaku anggota Polri seperti penyalahgunaan kekuasaan/wewenang (*abuse of power*), kualitas penyajian layanan yang tercela dari sudut moral dan hukum antara lain diskriminasi, permintaan layanan/penegakan hukum atas alasan kepentingan pribadi, diskresi melampaui batas, mempersulit, arogan, lamban, tidak sopan manusiawi dan perilaku negatif.

Pada saat ini jumlah personel Polri memang dapat dikatakan masih jauh dari jumlah ideal. Jumlah ideal personel kepolisian adalah diukur dengan cara membandingkan antara jumlah penduduk dengan jumlah personel kepolisian. Rasio perbandingan antara jumlah penduduk dengan jumlah Polisi yang ideal menurut standar PBB adalah 1: 400. Angka tersebut berarti bahwa 1 orang polisi melakukan tugas pelayanan kepada 400 penduduk.

Apabila dibandingkan antara *Police Ratio* standar PBB dengan *Police Ratio* kondisi saat ini maka terlihat kekurangan jumlah personel Polisi tersebut. Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia (SDM) SAT Brimob Polda Sumut berusaha melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas dan kuantitas SDM Polri guna menghadapi segala tuntutan tugas Polri.

Sedangkan menurut Peraturan Kapolri Nomor 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi Pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor bahwa untuk Polresta setidaknya mempunyai personel sejumlah 956. Saat ini jumlah personel Polri Polresta Medan sebanyak 528 orang dengan jumlah penduduk Kota Medan sebanyak 253.274 sehingga rasio jumlah polisi dengan jumlah penduduk adalah 1: 479 sehingga dirasa masih adanya kekurangan personel di Polresta Medan

Dari jumlah personel Polri tersebut diatas, tidak semua personel bekerja dalam tugas atau bidang sebagai- mana tugas polisi pada umumnya yaitu tugas- tugas dalam bidang pelayanan, perlindungan, dan pengayoman masya- rakat serta bidang penegakkan hukum. Pada saat ini, masih tercatat personel Polri yang bertugas sebagai staf pribadi dan ajudan pemerintah Daerah. Selain itu terdapat beberapa personel Polri pula yang bertugas pada bidang yang seharusnya dapat

dikerjakan oleh pegawai negeri sipil Polri, seperti tugas di bidang administrasi, keuangan, kedokteran, sopir pejabat utama Polri, dan lain sebagainya.

Kondisi jumlah personel Polri yang kekurangan tersebut, Polri tetap dituntut untuk senantiasa melakukan tugas dengan baik. Tugas-tugas pelayanan, perlindungan dan pengayoman kepada masyarakat serta penegakan hukum harus terus berjalan. Tugas kepolisian tersebut merupakan tugas yang teramat berat. Permasalahan dan tindak kejahatan di dalam masyarakat akan terus ada dan berkembang seiring dan sejalan dengan kehidupan masyarakat itu sendiri. Dengan kondisi kekurangan jumlah personel tersebut, merupakan hal yang sewajarnya jika personel Polri yang ada tersebut mempunyai beban kerja yang berat. Oleh sebab itu, setiap personel yang ada tersebut, harus didorong untuk mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Karena hanya dengan kinerja yang tinggi dari para personel Polri tersebut, maka tugas-tugas Kepolisian yang teramat berat dan banyak tersebut dapat di selesaikan, dilaksanakan, dan dituntaskan secara profesional dan proporsional.

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan Judul : *“Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Pada SAT Brimob Polda Sumut”*.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

- a. Masih kurangnya motivasi yang dirasakan personil baik dalam bentuk *punihs* maupun *reward*.
- b. Pengawasan yang di tetapkan kepada personil terlalu ketat sehingga setiap personil merasa selalu diawasi oleh pimpinan dalam hal ini atasan.
- c. Disiplin para personil masih kurang baik hal ini terlihat banyaknya personil yang bolos dalam tugas.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Personil Pada SAT Brimob Polda Sumut. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini pada Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen sedangkan Kinerja sebagai variabel dependen.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja personil pada SAT Brimob Polda Sumut
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja personil pada SAT Brimob Polda Sumut
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja personil pada SAT Brimob Polda Sumut

4. Apakah Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Personil Pada SAT Brimob Polda Sumut.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain:

- a. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja personil pada SAT Brimob Polda Sumut
- b. Untuk menguji dan menganalisis apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja personil pada SAT Brimob Polda Sumut
- c. Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja personil pada SAT Brimob Polda Sumut
- d. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja personil pada SAT Brimob Polda Sumut.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi peneliti, sebagai pengalaman dalam mengidentifikasi dan media penerapan dari ilmu yang telah diterima selama ini, dan mengembangkan ilmu tersebut terutama di bidang motivasi, pengawasan dan disiplin kerja serta kinerja.
- b. Bagi SAT Brimob Polda Sumut, dapat dipakai sebagai bahan evaluasi agar personil dapat meningkatkan kinerja.

- c. Bagi Penelitian lainnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan tambahan mengenai motivasi, pengawasan dan disiplin kerja serta kinerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Sri Rumiati Junus dan Suwandi (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota, sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Pada SAT Brimob Polda Sumut.

Persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini terletak pada :

1. Model Penelitian : Dalam penelitian terdahulu dan penelitian peneliti sama-sama menggunakan model regresi linier berganda.
2. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variable bebas (Motivasi Dan Disiplin Kerja) dan 1 (satu) variable terikat (Kinerja) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variable bebas yaitu Kinerja serta 1 (satu) variable terikat yaitu Kinerja.
3. Jumlah sampel (n) : Penelitian terdahulu berjumlah 550 responden sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 90 responden.
4. Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. Lokasi Penelitian : Penelitian terdahulu di Polres Tegal Kota sedangkan penelitian ini dilakukan di SAT Brimob Polda Sumut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya.

Pimpinan organisasi atau perusahaan merupakan orang yang bekerja dengan bantuan dari para bawahannya, yaitu karyawan. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan untuk mengusahakan agar para karyawan berprestasi. Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi.

Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi¹² biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Anoraga (2010:35).

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Miftahun & Sugiyanto (2010:74) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011:87) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan

yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi

b. Unsur-Unsur Motivasi Kerja

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2013: 269 – 270) unsur-unsur motivasi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja
- 2) Penghargaan
- 3) Tantangan
- 4) Tanggungjawab
- 5) Pengembangan
- 6) Ketertiban
- 7) Kesempatan

Motivasi seorang karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor individual yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah tujuan, sikap dan kemampuan.

Sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah gaji, keamanan pekerjaan dan hubungan sesama pekerja.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi:

- 1) Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan pada tujuan dan sasaran
- 2) Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan
- 3) Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri
- 4) Adanya peningkatan
- 5) Adanya tanggung jawab
- 6) Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah
- 7) Supervisi
- 8) Hubungan antar perseorangan
- 9) Kondisi kerja
- 10) Gaji
- 11) Status
- 12) Keamanan kerja. Muchdarsyah Sinungan (2013: 140).

Faktor diatas akan menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja. Apabila kondisi dan syarat kerja seperti upah, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan hari tua yang diperlukan oleh karyawan dapat disediakan oleh perusahaan, maka motivasi kerja para karyawan akan meningkat.

c. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Wirawan (2013:68) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

- 1) Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- 2) Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a) Target kerja
 - b) Kualitas kerja
 - c) Tanggung jawab
 - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a) Komunikasi
 - b) Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a) Pemimpin
 - b) Duta perusahaan
 - c) Keteladanan

Pendapat penulis dari pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Kata “Pengawasan” berasal dari kata “awas” berarti “penjagaan”. Istilah pengawasan dikenal dalam ilmu manajemen dengan ilmu administrasi yaitu sebagai salah satu unsur dalam kegiatan pengelolaan.

Kartini kartono (2012:153) memberi pengertian pengawasan adalah pada umumnya para pengikut dapat bekerja sama dengan baik kearah pencapaian sasaran dan tujuan umum organisasi pengawasan untuk mengukur hasil pekerjaan dan menghindari penyimpangan-penyimpangan jika perlu segera melakukan tindakan korektif terhadap penyimpangan-penyimpangan tersebut.

Siagian (2013:112) mengatakan pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Maksud dan Tujuan Pengawasan

1) Maksud Pengawasan

Dalam rangka pelaksanaan pekerjaan dan untuk mencapai tujuan dari pemerintah yang telah direncanakan maka perlu ada

pengawasan, karena dengan pengawasan tersebut serta tujuan akan dicapai yang dapat dilihat dengan berpedoman rencana (*planning*) yang ditetapkan terlebih dahulu oleh pemerintah sendiri. Situmorang, (2012: 22).

Pengawasan diadakan dengan maksud untuk:

- a) Mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak
- b) Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan baru.
- c) Mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasaran dan sesuai dengan yang telah direncanakan
- d) Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam planning atau tidak.
- e) Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam planning yaitu standard.

Sedangkan menurut Leonard D. White (2010:23) maksud dari pengawasan adalah:

- a) Untuk menjamin bahwa kekuasaan itu digunakan untuk tujuan yang diperintah dan mendapat dukungan serta persetujuan dari rakyat
- b) Untuk melindungi hak asasi manusia yang telah dijamin oleh undang-undang dari pada tindakan penyalahgunaan kekuasaan

Sedangkan menurut Arifin Abdul Rachman (2011: 23), maksud dari pengawasan adalah:

- a) Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
- b) Untuk mengetahui apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan instruksi serta prinsip-prinsip yang telah ditetapkan
- c) Untuk mengetahui apakah kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan dan kegagalan-kegagalan, sehingga dapat diadakan perubahan-perubahan untuk memperbaiki serta mencegah pengulangan kegiatan yang salah.
- d) Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien dan apakah tidak dapat diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut, sehingga mendapat efisiensi yang lebih besar

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu hal yang sangat penting terlebih-lebih dalam Negara-negara berkembang, karena dalam Negara berkembang pembangunan dilaksana sangat pesat sedang tenaga atau personil belum siap mental dalam melaksanakan pembangunan tersebut, sehingga mungkin saja terjadi kesalahan, kecurangan dan kelalaian.

2) Tujuan Pengawasan

Menurut Arifin Abdul Rachman (2011:23) pengawasan mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a) Menjamin ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana, kebijakan dan perintah

- b) Menertibkan koordinasi kegiatan-kegiatan Mencegah pemborosan dan penyelewengan
- c) Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang dihasilkan
- d) Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi Dengan demikian mengenai tujuan pengawasan yang sangat erat kaitannya dengan rencana dari suatu organisasi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Mulyadi (2017:770), beberapa factor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

- 1) Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi;
- 2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan;
- 3) Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Dari pendapat ahli di atas, penulis berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan ialah berasal dari dalam dan luar organisasi.

Pengawasan yang Efektif Menurut Siswanto (2015:149) secara umum pengawasan yang efektif mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- a) Akurat (*Accurate*). Informasi atas kinerja harus akurat. Ketidakakuratan data dari suatu sistem pengawasan dapat

mengakibatkan organisasi mengambil tindakan yang akan menemui kegagalan untuk memperbaiki suatu permasalahan;

b) Tepat Waktu (*Timely*).

Informasi harus dihimpun, diarahkan, dan segera dievaluasi jika akan diambil tindakan tepat pada waktunya guna menghasilkan perbaikan;

c) Objektif dan Komprehensif (*Objective and Comprehensible*).

Informasi dalam suatu system pengawasan harus mudah dipahami dan dianggap objektif oleh individu yang menggunakannya. Maka objektif sistem pengawasan, makin besar kemungkinannya bahwa individu dengan sadar dan efektif akan merespons informasi yang diterima, demikian pula sebaliknya. Sistem informasi yang sulit dipahami akan mengakibatkan kebingungan untuk diterapkan;

d) Dipusatkan Pada Tempat Pengawasan Strategis (*Focused on Strategic Control Points*).

Sistem pengawasan strategis sebaiknya dipusatkan pada bidang yang paling banyak kemungkinan akan terjadi penyimpangan standar dan kemungkinan menimbulkan kerugian yang paling besar.

Selain itu, system pengawasan strategis sebaiknya dipusatkan pada tempat yang tindakan perbaikan dapat dilaksanakan seefektif mungkin;

e) Secara Ekonomi Realistik (*Economically Realistic*).

Pengeluaran biaya untuk implementasi harus ditekan seminimum mungkin sehingga terhindar dari pemborosan yang tidak berguna.

Usaha untuk meminimumkan pengeluaran yang tidak produktif adalah dengan cara mengeluarkan biaya paling minimum yang diperlukan untuk memastikan bahwa aktivitas yang dipantau akan mencapai tujuan;

f) Secara Organisasi Realistik (*Organizationally Realistic*).

Sistem pengawasan harus dapat digabungkan dengan realitas organisasi. Misalnya, individu harus dapat melihat hubungan antara tingkat kinerja yang harus dicapai dan imbalan yang akan menyusul kemudian;

g) Dikoordinasikan dengan Arus Pekerjaan Organisasi (*Coordinated with the Organization's Work Flow*).

Informasi pengawasan perlu untuk dikoordinasikan dengan arus pekerjaan diseluruh organisasi karena dua alasan Pertama, setiap langkah dalam proses pekerjaan dapat memengaruhi keberhasilan atau kegagalan seluruh operasi. Kedua, informasi pengawasan harus sampai pada semua orang yang perlu untuk menerimanya;

h) Fleksibel (*Flexible*).

Pada setiap organisasi pengawasan harus mengandung sifat fleksibel yang sedemikian rupa sehingga organisasi tersebut dapat segera bertindak untuk mengatasi perubahan yang merugikan atau memanfaatkan peluang baru;

i) Preskriptif dan Operasional (*Prescriptive and Operational*).

Pengawasan yang efektif dapat mengidentifikasi tindakan perbaikan apa yang perlu diambil setelah terjadi penyimpangan dari

standar. Informasi harus sampai dalam bentuk yang dapat digunakan ketika tiba pada pihak yang bertanggung jawab untuk mengambil tindakan perbaikan;

- j) Diterima Para Anggota Organisasi (*Accepted by Organization Members*). Agar system pengawasan dapat diterima Oleh para anggota organisasi, pengawasan tersebut harus berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Dari pendapat ahli di atas, penulis berpendapat bahwa pengawasan yang efektif memiliki indikator data yang dimiliki dapat di pertanggungjawabkan, tepat waktu, adanya tindakan perbaikan setelah terjadi penyimpangan, dan fleksibel

d. Indikator Pengawasan

Indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Sondang siagian (2014:35) terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, 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.

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.

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.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2012:212)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sastrohadiwiryono, (2013:291). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Rivai (2010:824).

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sutrisno (2012:94).

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 untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Veithzal (2012:444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. Hendri Simamora, (2014:610)

b. Pembagian Disiplin Kerja

Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya

semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Pembagian disiplin ada 2 jenis (Moekizat, 2012: 356) yaitu:

1) *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2) *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan.

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu.

c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu: (Rivai, 2010:825)

1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

- 3) Perpektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Hasibuan (2012:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut,

- 2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan.

- 3) Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan.

- 4) Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indiscipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5) Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

e. Indikator disiplin kerja

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan adalah (Nitisemito 2016:40)

1) Turunnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja.

2) Tingkat absensi yang tinggi

Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar pada jam istirahat

3) Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan

Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

4) Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

5) Sering konflik antar karyawan.

Konflik atau perselisihan merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang kariyawan. Moeherionto (2012: 69)

Rosyida (2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tuijuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Sedangkan, menurut Sandy, (2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Mengemukakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan *ability* (A) Motivasi atau *Motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$. Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Sedangkan kinerja Moehariantto,(2012 : 95) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. (Pabundu Tika. 2016 : 121-122)

Mangkunegara. (2016: 67) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran

kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 4) Perencanaan kegiatan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Keputusan atas segala aturan yang telah ditetapkan organisasi.
- 2) Dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah.
- 3) Ketepatan dalam menjalankan tugas

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
- 2) Kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
- 3) Tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

Aspek-aspek diatas sejalan dengan. Mangkunegara (2010: 67) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Edy Sutrisno (2010: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Dari berbagai uraian diatas dapat di tegaskan bahwa kinerja karyawan adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

b. Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli : Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu oleh tiga faktor:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
- 2) Faktor psikologis, terdiri dari *persepsi attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi.
- 3) Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur *job design* (Mangkunegara. 2010 : 14)

Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihn tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerja, pertan dan materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatuhan, desain organisasi dan iklim organisasi.

c. Penilaian Kinerja.

Kinerja dapat di ukur dan di kethui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan

Pengukuran atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. (Moehariato, 2012 : 95)

Penilaian kerja (*perforance aprisial*) adalah proses mengevaluasi seberapa karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan dengan seperangkat standart dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepda karyawan.

Sebagian besar penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait, tetapi tanpa menialain kinerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan.

Organisasi dalam penilaian kerja biasanya menggunakan dua peran yang memiliki potensi konflik. Peran pertama untuk mengukur kinerja dalam memberikan imbln kerja atau keputusan administratif mengenai karyawan.

Peran kedua berfokus pada pengembangan individu. Dalam peran ini manajer berperan lebih sebagai seseorang penasehat dibandingkan seorang hakim yang akan mengubah atmosfer hubungan. Peran kedua tersebut akan menekankan dalam mengidentifikasi potensi dan merencanakan kesempatan pertumbuhan dan arah karyawan.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen atau penyelia. Penilai untuk menilai kinerja, tenaga kerja dengan cara membandingkan jinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya akhir tahun, kegiatan ini di maksudkan untuk untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan

deskripsi pekerjaannya, serta keperluan yang berhubungan dengan ketentuan kerjaan lainnya. (Siswanto, 2012: 231)

Menurut Dessler (2010:67) ada beberapa faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- 4) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya diandalkan dan ketepatan waktu
- 5) *Cooperative*

Penilaian responden tentang kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

- 6) *Inisiativ*

Penilaian responden tentang semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

- 7) *Personal quality.*

Penilaian responden tentang kepribadian, keramah tamahan dan integritas pribadi.

Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

- 1) Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- 2) Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja.

d. Indikator-indikator dalam Kinerja.

Menurut Surya Dharma (2012: 83), mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Konsisten
- 2) Tepat
- 3) Menantang
- 4) Dapat diukur
- 5) Dapat dicapai
- 6) Disepakati
- 7) Dihubungkan dengan waktu
- 8) Berorientasikan kerja kelompok

B. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian akan disajikan antara lain :

Tabel. 2.1. Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Variabel X | Variabel Y | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------------------|--|---|----------------|--|
| 1. | Sri Rumiati Junus dan Suwandi (2017) | Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota | Motivasi Dan Disiplin | Kinerja | Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja para anggota Polres Tegal Kota. |
| 2. | Bonar P. (2012) | Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. | Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja | Prestasi Kerja | Hasil uji pada alpha 5 % menunjukkan bahwa motivasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja |

| | | | | | |
|----|---------------------------|--|--------------------------------|----------|--|
| 3. | Said Mahmu Helaby. (2013) | Pengaruh Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Cimahi. | Penerapan Absensi Finger Print | Disiplin | Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara absensi finger print di Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Cimahi terhadap disiplin pegawai |
| 4. | Yuni Andriani, (2014) | Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian umum sekretariat daerah kabupaten garut. | Disiplin Kerja | Kinerja | Berdasarkan penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Disiplin kerja terlaksana dengan cukup baik sehingga telah meningkatkan kinerja pegawai. |
| 5. | Muflihah (2014) | Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Damri | Pelatihan dan Motivasi Kerja | Kinerja | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja |

| | | | | | |
|--|--|---------|--|--|--|
| | | Bandung | | | karyawan diPerum DAMRI Bandung, dengan nilai Fhitung>nilai Ftabel atau 34.727>3,16 |
|--|--|---------|--|--|--|

Sumber: diolah penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo, 2012:70).

1. Pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja

Miftahun & Sugiyanto (2010:74) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (dalam Damayanthi, 2015) menyatakan bahwa motivasi itu sendiri ialah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

2. Pengaruh pengawasan berpengaruh terhadap kinerja

Siagian (2013:112) mengatakan pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar

semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan, menurut Sandy, (2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Seperti yang telah dikemukakan Handayani (2015:143) mengatakan bahwa : “Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan”. Pengawasan dan kinerja pegawai mempunyai hubungan keterkaitan yang sangat erat oleh karena itu, jika karakteristik pengawasan yang dilakukan dioptimalkan.

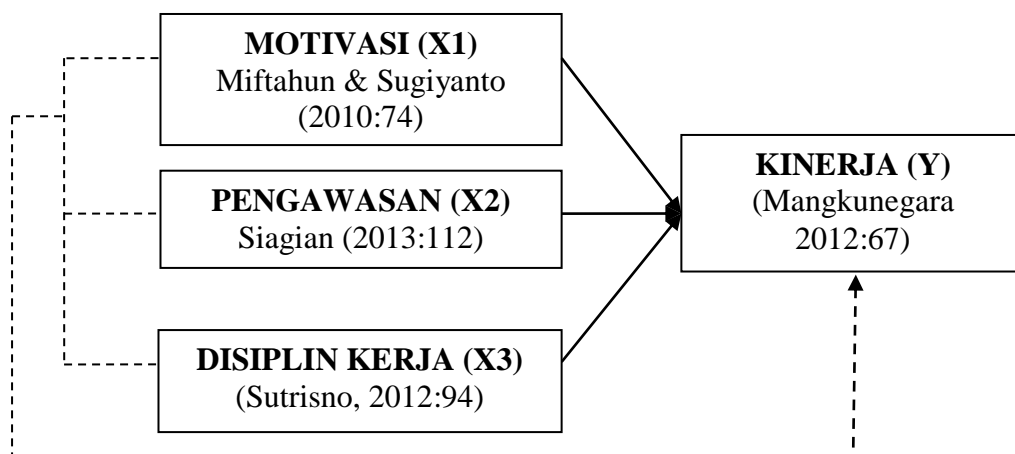
3. Pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2012:94). Menurut Mangkunegara (2002:67), bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Wexley dan Yukl (2010) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dibuat kerangka penelitian berikut ini :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : diolah penulis 2021

Keterangan :

X1 —————> Y (Hasibuan dalam Damayanthi, 2015)

X2 —————> Y (Handayani, 2015:143)

X3 —————> Y (Wexley dan Yukl, 2010)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Tjiptono, (2011: 70).

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada SAT Brimob Polda Sumut
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada SAT Brimob Polda Sumut

3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada SAT Brimob Polda Sumut
4. Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja positif dan signifikan berpengaruh Terhadap Kinerja Personil Pada SAT Brimob Polda Sumut.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Moleong, (2012:6).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian di SAT Brimob Polda Sumut. beralamat di K.H. Wahid Hasyim No. 3i Medan, sedangkan waktu penelitian di mulai bulan Oktober 2020 sampai dengan Januari 2021

Tabel 3.1. Proses Penelitian

| NO. | KEGIATAN | Oktober | | | | Nopember | | | | Desember | | | | Januari | | | |
|-----|---------------------|---------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|---------|---|---|---|
| | | Minggu | | | | Minggu | | | | Minggu | | | | Minggu | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan Judul | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penvusunan Proposal | | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Perbaikan Proposal | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | |
| 5 | Riset ke Perusahaan | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| 6 | Pengumpulan data | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | |
| 7 | Pengolahan data | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | |
| 8 | Penulisan skripsi | | | | | | | | | | | ■ | | | | | |
| 9 | Bimbingan skripsi | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | |
| 10 | Sidang Meia hijau | | | | | | | | | | | | | | | ■ | |

Sumber : Diolah Penulis 2021

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

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. Sugiyono, (2012:72)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh atau yang mewakili personil di SAT Brimob Polda Sumut yang berjumlah 900 orang personil.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyek lebih besar dari 100 dapat diambil 0% s.d 15% atau 20% atau lebih. Sugiyono (2010:135)

Dikarenakan jumlah personil yang berjumlah 900 orang, maka peneliti menggunakan 10% dari jumlah populasi, maka sampel ini hanya mengambil 90 orang personil yang di jadikan responden.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

b. Sumber Data

Data diperoleh secara langsung ke objek penelitian dalam hal ini objek penelitiannya adalah di SAT Brimob Polda Sumut

D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel bebas yaitu: Motivasi (X_1), Pengawasan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), serta variabel terikat Kinerja (Y).

2. Defenisi Operasional

Tabel 3.2. Defenisi Operasional

| Varibel | Konsep Variabel | Indikator | Skala Angket |
|--------------------------------------|--|---|--------------|
| Motivasi (X_1) | Motivasi adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. (Miftahun & Sugiyanto, 2010:74) | 1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Kebutuhan memperluas pergaulan 3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan (Miftahun & Sugiyanto, 2010:95) | Likert |
| Pengawasan (X_2) | Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan | 1. Kontrol Masukan 2. Kontrol Perilaku 3. Kontrol Pengeluaran (Siagian, 2013:125) | Likert |

| | | | |
|---------------------------------------|---|--|--------|
| | sebelumnya. (Siagian, 2013:112) | | |
| Disiplin Kerja (X₃) | Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2012:94) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Turunnya produktivitas kerja 2. Tingkat absensi yang tinggi 3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan 4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi 5. Sering konflik antar karyawan. (Sutrisno, 2012:105) | Likert |
| Kinerja (Y) | “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Mangkunegara (2012:67) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Konsisten 2. Tepat 3. Menantang 4. Dapat diukur 5. Dapat dicapai 6. Disepakati 7. Dihubungkan dengan waktu 8. Berorientasikan kerja kelompok (Mangkunegara (2012:83) | Likert |

Sumber: Diolah Penulis 2021

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Angket (*questionnaire*), adalah daftar pertanyaan/ Pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden. Berdasarkan kebebasan responden dalam menjawab setiap pertanyaan, angket dibagi menjadi dua, yaitu:
 - a) Angket terbuka,
 - 1) Jawaban untuk setiap pertanyaan/ pernyataan tidak disediakan
 - 2) Responden bebas memberikan jawaban untuk setiap pertanyaan sesuai dengan yang diinginkannya.
 - b) Angket tertutup
 - 1) Jawaban untuk setiap pertanyaan/ pernyataan telah disediakan,
 - 2) Responden bebas memberikan jawaban untuk setiap pertanyaan sesuai alternatif jawaban yang telah disiapkan.
2. Observasi dalam penelitian ini dilakukan sebelum dilaksanakannya pengambilan data. Hal ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun instrumen penelitian.
3. Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisioner.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas adalah uji untuk mengukur tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Suatu instrument alat ukur bila dikatakan telah valid, berarti

menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu adalah valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2014 : 137).

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang telah disediakan (kuisisioner). Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30 (Yamin dan Kurniawan, 2009 : 280). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.0.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan (kuisisioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,70$ (Yamin dan Kurniawan, 2010:282). Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut Koefisien Reliabilitas. Koefisien Reliabilitas berkisar antara 0-1.Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Modal regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai *asympt.sig. (2-tailed)* diatas nilai signifikan 5% artinya variable residual berdistribusi normal (Situmorang, 2012 : 730).

b. Uji Multikolinearitas

Suatu keadaan dimana variable independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai *VIP* < 5, maka tidak terjadi *multikoloneritas* (Situmorang, 2008 : 104).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Model regresi yang tidak baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya *heteroskedastisitas* (Situmorang, 2012 : 73).

4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh arus kas, biaya operasional dan pendapatan terhadap laba adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaanya adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja

α = Intercept

β_1 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Pengawasan

X_3 = Disiplin Kerja

ϵ = Kesalahan Pengganggu/*Error Term*

5. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F-Statistik ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika F-hitung > F-tabel, maka H0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F-hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2/(b_i - b)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Keterangan :

R² = Koefisien Determinasi

K = Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan

N = Jumlah sampel

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variable nyata atau tidak. Menurut Rusiadi (2014 : 131) rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

- Bila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.

- Hal lain tolak H_0 , ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y .

c. Koefisien Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Brimob Polda Sumut

Kepolisian Daerah Sumatera Utara atau Polda Sumatera Utara (dulu bernama Komando Daerah Kepolisian (Komdak atau Kodak) II/Sumatera Utara), biasa disebut pula Poldasu, merupakan pelaksana tugas Polri di wilayah Provinsi Sumatera Utara. Yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat didalam negeri (Kamdagri), dan se telah berubah dari korandak II/su, menjadi Polisi Daerah Sumatera Utara (Polda Sumut) yang bertugas , memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat (Harkamtibmas) yang meliputi bidang pelindung, pengayom, pelayan dan penegakkan hukum kepada masyarakat diwilayah Sumatera Utara.

Polda Sumut terklasifikasi sebagai polda tipe A, sehingga seorang Kapolda yang menjabat haruslah perwira tinggi berpangkat Irjen (bintang dua). Alamat Polda Sumut ada di Jalan Sisingamangaraja 60, Medan, Sumatera Utara.

Korps Brigade Mobil atau sering disingkat Brimob adalah kesatuan operasi khusus yang bersifat paramiliter milik Kepolisian Negara Republik Indonesia. Korps Brimob juga dikenal sebagai salah satu unit tertua yang ada di dalam organisasi Polri. Beberapa tugas utamanya adalah penanganan terrorisme domestik, penanganan kerusuhan, penegakan hukum berisiko

tinggi, pencairan dan penyelamatan (SAT), penyelamatan sandera, dan penjinakan bom (EOD). Korps Brigade Mobil juga bersifat sebagai komponen besar didalam Polri yang dilatih untuk melaksanakan tugas-tugas anti-separatis dan anti-pemberontakan, seringkali bersamaan dengan operasi militer.

Korps Brimob terdiri dari 2 (dua) cabang yaitu Gegana dan Pelopor. Gegana bertugas untuk melaksanakan tugas-tugas operasi kepolisian khusus yang lebih spesifik seperti: Penjinakan Bomb (*Bomb Disposal*), Penanganan KBR (Kimia, Biologi, dan Radioaktif), Anti-Terror (*Counter Terrorism*), dan Inteligensi. Sementara, Pelopor bertugas untuk melaksanakan tugas-tugas operasi kepolisian khusus yang lebih luas dan bersifat Paramiliter seperti: Penanganan Kerusuhan/Huru-Hara (*Riot control*), Pencarian dan Penyelamatan (SAT), Pengamanan instalasi vital, dan operasi Gerilya serta pertempuran hutan terbatas. Pada umumnya, kedua cabang ini sama-sama mempunyai kemampuan taktikal sebagai unit kepolisian khusus, diantaranya; kemampuan dalam tugas-tugas pembebasan sandera di area-area perkotaan (*urban setting*), Penggerebekan kepada kriminal bersenjata seperti teroris atau seperatis, dan operasi-operasi lainnya yang mendukung kinerja kesatuan-kesatuan kepolisian umum. Setiap Polda di Indonesia mempunyai kesatuan Brimob masing-masing.

Kualifikasi setiap anggota Brimob adalah:

- 1) Kemampuan dasar navigasi Peta dan Kompas.
- 2) Intelijen.
- 3) Anti Teror.

- 4) Pengendali Huru-Hara.
- 5) Perang Gerilya, Taktik Perang Jarak Dekat / Urban.
- 6) Penjinakan Bahan Peledak (disingkat Jihandak).
- 7) Menangani kejahatan berintensitas tinggi bersenjata.
- 8) Mampu Mengoperasikan Komputer.
- 9) Survailen, Penyamaran dan Pembuntutan.
- 10) Kemampuan Perorangan dan Satuan.

Peran

- 1) Peran untuk membantu fungsi polisi lainnya,
- 2) Peran untuk melengkapi operasi kepolisian kewilayahan yang dilakukan bersamaan dengan fungsi polisi lainnya,
- 3) Peran untuk Melindungi anggota unit Polisi lainnya serta warga sipil yang berada di bawah ancaman,
- 4) Peranan untuk memperkuat fungsi kepolisian lainnya dalam pelaksanaan tugas operasional daerah,
- 5) Melayani untuk menggantikan dan menangani tugas-tugas Kepolisian kewilayahan apabila situasi atau sasaran sudah mengarah ke kejahatan berkadar tinggi.

2. Visi dan Misi Satuan Brimob Polda Sumatera Utara

a. Visi

Terwujudnya satuan brimob polda sumut sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat, patuh hukum, mahir, dan terpujin sehingga dapat memback-up satuan kewilayahan dalam menciptakan situasi yang

kondusif melalui operasi penanggulangan kejahatan yang berintensitas tinggi yang terorganisir utamanya menggunakan senjata api, handak dan kerusuhan massa serta tugas-tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan polri demi mewujudkan terselenggaranya kehidupan masyarakat yang aman, tentram, dan damai.

b. Misi

Berdasarkan pernyataan visi yang dicita-citakan dimaksud, selanjutnya dijabarkan dalam misi satbrimob polda sumut yang mencerminkan koridor tugas sebagai berikut:

- 1) Mengelola sumber daya manusia dilingkungan satbrimob polda sumut agar mampu menjadi anggota polri sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat guna terciptanya situasi kamtibmas yang aman dan terkendali.
- 2) Membentuk anggota brimob sebagai insan polri yang patuh hukum, mahir dan terpuji dalam rangka penegakan hukum guna mencegah perilaku anggota yang dapat mengurangi simpati, partisipasi, dan kepercayaan masyarakat terutama terhadap terjadinya penyimpangan dan penegakan hukum dan pelaksanaan kode etik profesi kepolisian secara objektif dan bertanggung jawab menuju terciptanya supremasi hukum.
- 3) Menyiapkan bantuan taktis opsional satbrimob polda sumut untuk memback-up satuan kewilayahan dalam rangka menanggulangi kejahatan konvensional kejahatan trans nasional, dan kendaraan yang berimplikasi kontijensi.

- 4) Mempersiapkan dan meningkatkan kemampuan perorangan dan satuan untuk mendukung satuan wilayah dalam upaya memelihara keamanan dan ketertiban dalam penyelenggaraan kegiatan demokrasi yang dilaksanakan di wilayah polda sumut.
- 5) Mempersiapkan dan meningkatkan kemampuan perorangan dan satuan dalam rangka menghadapi tugas-tugas pengamanan VVIP/VIP atau pejabat-pejabat dari Negara asing yang berada di sumut.
- 6) Mendukung dan melaksanakan kebijakan pimpinan polri di sumut dalam rangka menjamin kelancaran dan keamanan dinamika perekonomian masyarakat.
- 7) Memback-up satuan kewilayahan dalam upaya menjamin kehidupan masyarakat agar terbebas dari rasa khawatir dan takut dengan meningkatkan kehadiran brimob di tengah-tengah masyarakat melalui kegiatan patroli.
- 8) Memback-up kewilayahan dalam rangka pengamanan pesta demokrasi pilkada Tk I dan pilkades.
- 9) Memelihara dan meningkatkan hubungan yang baik dengan TNI, Pemda, instansi swasta, dan masyarakat dalam rangka kelancaran tugas menciptakan situasi kamtibmas yang kondusif.
- 10) Mendukung kesatuan kewilayahan menjaga obyek vital dan proyek vital dalam rangka menjamin terselenggaranya segala aspek kehidupan masyarakat.
- 11) Memberikan penghargaan kepada anggota yang berprestasi dalam melaksanakan tugas dan memberikan sanksi/tindakan kepada anggota

yang melakukan pelanggaran disiplin maupun norma/hukum secara konsisten.

3. Penyajian Data

Data yang diperoleh dari penyebaran angket kepada responden yaitu Personil Satuan Brimob Polda Sumut sebanyak 75 orang yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 50 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X_1 (Motivasi), Variabel X_2 (Pengawasan), Variabel X_3 (Disiplin Kerja) dan Variabel Y (Kinerja)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

a. Pernyataan mengenai Motivasi (X_1)

Tabel 4.1 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada Personil

| X1.1 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 19 | 21,6 | 21,6 | 21,6 |
| | 2 | 25 | 28,4 | 28,4 | 50,0 |
| | 3 | 16 | 18,2 | 18,2 | 68,2 |
| | 4 | 13 | 14,8 | 14,8 | 83,0 |
| | 5 | 15 | 17,0 | 17,0 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.1, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (21.6%), tidak setuju sebanyak 25 orang (28.4%), kurang setuju sebanyak 16 orang (18.2%), setuju sebanyak 13 orang (14.8%) dan sangat setuju sebanyak 15 orang (17,0%)

Tabel 4.2 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| X1.2 | | | | | |
|-------------|-------|-----------|--------------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 10 | 11,4 | 11,4 | 11,4 |
| | 2 | 21 | 23,9 | 23,9 | 35,2 |
| | 3 | 19 | 21,6 | 21,6 | 56,8 |
| | 4 | 22 | 25,0 | 25,0 | 81,8 |
| | 5 | 16 | 18,2 | 18,2 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.2, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (11.4%), tidak setuju sebanyak 21 orang (23.9%), kurang setuju sebanyak 19 orang (21.6%), setuju sebanyak 22 orang (25.0%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (18.2%)

Tabel 4.3 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| X1.3 | | | | | |
|-------------|---|-----------|-------------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 32 | 36,4 | 36,4 | 36,4 |
| | 2 | 9 | 10,2 | 10,2 | 46,6 |
| | 3 | 15 | 17,0 | 17,0 | 63,6 |
| | 4 | 22 | 25,0 | 25,0 | 88,6 |

| | | | | | |
|--|-------|----|-------|-------|-------|
| | 5 | 10 | 11,4 | 11,4 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.3, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 32 orang (36.4%), tidak setuju sebanyak 9 orang (10.2%), kurang setuju sebanyak 15 orang (17.0%), setuju sebanyak 22 orang (25.0%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (11.4%)

Tabel 4.4 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| X1.4 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 21 | 23,9 | 23,9 | 23,9 |
| | 2 | 26 | 29,5 | 29,5 | 53,4 |
| | 3 | 15 | 17,0 | 17,0 | 70,5 |
| | 4 | 14 | 15,9 | 15,9 | 86,4 |
| | 5 | 12 | 13,6 | 13,6 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.4, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (23.9%), tidak setuju sebanyak 26 orang (29.5%), kurang setuju sebanyak 15 orang (17.0%), setuju sebanyak 14 orang (15.9%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (13.6%)

Tabel 4.5 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| |
|------|
| X1.5 |
|------|

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 4 | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| | 2 | 26 | 29,5 | 29,5 | 34,1 |
| | 3 | 15 | 17,0 | 17,0 | 51,1 |
| | 4 | 26 | 29,5 | 29,5 | 80,7 |
| | 5 | 17 | 19,3 | 19,3 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.5, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (4.5%), tidak setuju sebanyak 26 orang (29.5%), kurang setuju sebanyak 15 orang (17.0%), setuju sebanyak 26 orang (29.5%) dan sangat setuju sebanyak 17 orang (19.3%)

Tabel 4.6 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| X1.6 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 6 | 6,8 | 6,8 | 6,8 |
| | 2 | 42 | 47,7 | 47,7 | 54,5 |
| | 3 | 14 | 15,9 | 15,9 | 70,5 |
| | 4 | 11 | 12,5 | 12,5 | 83,0 |
| | 5 | 15 | 17,0 | 17,0 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.6, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (6.8%), tidak setuju sebanyak 42 orang (47.7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (15.9%), setuju sebanyak 11 orang (12.5%) dan sangat setuju sebanyak 15 orang (17,0%)

b. Pernyataan mengenai Pengawasan (X₂)

Tabel 4.7 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| X2.1 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 24 | 27,3 | 27,3 | 27,3 |
| | 2 | 29 | 33,0 | 33,0 | 60,2 |
| | 3 | 23 | 26,1 | 26,1 | 86,4 |
| | 4 | 12 | 13,6 | 13,6 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.7, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 24 orang (27.3%), tidak setuju sebanyak 29 orang (33,0%), kurang setuju sebanyak 23 orang (26.1%), setuju sebanyak 12 orang (13.6%).

Tabel 4.8 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| X2.2 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 32 | 36,4 | 36,4 | 36,4 |
| | 2 | 32 | 36,4 | 36,4 | 72,7 |
| | 3 | 12 | 13,6 | 13,6 | 86,4 |
| | 4 | 4 | 4,5 | 4,5 | 90,9 |
| | 5 | 8 | 9,1 | 9,1 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.8, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 32 orang (36.4%), tidak setuju sebanyak 32 orang (36.%), kurang setuju sebanyak 12 orang (13.6%) setuju sebanyak 4 orang (4.5%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (9.1%)

Tabel 4.9 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| X2.3 | | | | | |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 7 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| | 2 | 22 | 25,0 | 25,0 | 33,0 |
| | 3 | 26 | 29,5 | 29,5 | 62,5 |
| | 4 | 18 | 20,5 | 20,5 | 83,0 |
| | 5 | 15 | 17,0 | 17,0 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.9, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (8,0%), tidak setuju sebanyak 22 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 26 orang (29.5%), setuju sebanyak 18 orang (20.5%) dan sangat setuju sebanyak 15 orang (17,0%)

Tabel 4.10 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| X2.4 | | | | | |
|-------------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 25 | 28,4 | 28,4 | 28,4 |
| | 2 | 29 | 33,0 | 33,0 | 61,4 |
| | 3 | 12 | 13,6 | 13,6 | 75,0 |

| | | | | | |
|--|-------|----|-------|-------|-------|
| | 4 | 13 | 14,8 | 14,8 | 89,8 |
| | 5 | 9 | 10,2 | 10,2 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.10, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 25 orang (28.4%), tidak setuju sebanyak 29 orang (33,0%), kurang setuju sebanyak 12 orang (13.6%), setuju sebanyak 13 orang (14.8%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (10.2%)

Tabel 4.11 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| X2.5 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 14 | 15,9 | 15,9 | 15,9 |
| | 2 | 37 | 42,0 | 42,0 | 58,0 |
| | 3 | 16 | 18,2 | 18,2 | 76,1 |
| | 4 | 8 | 9,1 | 9,1 | 85,2 |
| | 5 | 13 | 14,8 | 14,8 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.11, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (15.9%), tidak setuju sebanyak 37 orang (42,0%), kurang setuju sebanyak 16 orang (18.2%), setuju sebanyak 8 orang (9.1%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (14.8%)

Tabel 4.12 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| X2.6 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 13 | 14,8 | 14,8 | 14,8 |
| | 2 | 27 | 30,7 | 30,7 | 45,5 |
| | 3 | 16 | 18,2 | 18,2 | 63,6 |
| | 4 | 19 | 21,6 | 21,6 | 85,2 |
| | 5 | 13 | 14,8 | 14,8 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.12, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (14.8%), tidak setuju sebanyak 27 orang (30.7%), kurang setuju sebanyak 16 orang (18.2%), setuju sebanyak 19 orang (21.6%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (14.8%)

Tabel 4.13 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| X2.7 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 37 | 42,0 | 42,0 | 42,0 |
| | 2 | 19 | 21,6 | 21,6 | 63,6 |
| | 3 | 10 | 11,4 | 11,4 | 75,0 |
| | 4 | 16 | 18,2 | 18,2 | 93,2 |
| | 5 | 6 | 6,8 | 6,8 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.13, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 37 orang (42,0%), tidak setuju sebanyak 19 orang (21.6%), kurang setuju sebanyak 10 orang (11.4%), setuju sebanyak 16 orang (18.2%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (6.8%)

c. Pernyataan mengenai Disiplin Kerja (X₃)

Tabel 4.14 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| X3.1 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 33 | 37,5 | 37,5 | 37,5 |
| | 2 | 10 | 11,4 | 11,4 | 48,9 |
| | 3 | 16 | 18,2 | 18,2 | 67,0 |
| | 4 | 24 | 27,3 | 27,3 | 94,3 |
| | 5 | 5 | 5,7 | 5,7 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.14, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 33 orang (37.5%), tidak setuju sebanyak 10 orang (11.4%), kurang setuju sebanyak 16 orang (18.2%), setuju sebanyak 24 orang (27,3%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (5.7%)

Tabel 4.15 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| X3.2 | | | | | |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 19 | 21,6 | 21,6 | 21,6 |
| | 2 | 28 | 31,8 | 31,8 | 53,4 |
| | 3 | 18 | 20,5 | 20,5 | 73,9 |
| | 4 | 9 | 10,2 | 10,2 | 84,1 |
| | 5 | 14 | 15,9 | 15,9 | 100,0 |

| | | | | | |
|--|-------|----|-------|-------|--|
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |
|--|-------|----|-------|-------|--|

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.15, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (21.60%), tidak setuju sebanyak 28 orang (31.8%), kurang setuju sebanyak 18 orang (20.5%), setuju sebanyak 9 orang (10.2%) dan sangat setuju sebanyak 14 orang (15.9%)

Tabel 4.16 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| X3.3 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 2 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| | 2 | 23 | 26,1 | 26,1 | 28,4 |
| | 3 | 19 | 21,6 | 21,6 | 50,0 |
| | 4 | 25 | 28,4 | 28,4 | 78,4 |
| | 5 | 19 | 21,6 | 21,6 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.16, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2.3%), tidak setuju sebanyak 23 orang (26.1%), kurang setuju sebanyak 19 orang (21.6%), setuju sebanyak 25 orang (28.4%) dan sangat setuju sebanyak 19 orang (21.6%)

Tabel 4.17 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| X3.4 | | | | | |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 8 | 9,1 | 9,1 | 9,1 |
| | 2 | 41 | 46,6 | 46,6 | 55,7 |

| | | | | | |
|--|-------|----|-------|-------|-------|
| | 3 | 14 | 15,9 | 15,9 | 71,6 |
| | 4 | 9 | 10,2 | 10,2 | 81,8 |
| | 5 | 16 | 18,2 | 18,2 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.17, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (9.1%), tidak setuju sebanyak 41 orang (46.6%), kurang setuju sebanyak 14 orang (15.9%), setuju sebanyak 9 orang (10.2%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (18.2%)

Tabel 4.18 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| X3.5 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 10 | 11,4 | 11,4 | 11,4 |
| | 2 | 22 | 25,0 | 25,0 | 36,4 |
| | 3 | 16 | 18,2 | 18,2 | 54,5 |
| | 4 | 25 | 28,4 | 28,4 | 83,0 |
| | 5 | 15 | 17,0 | 17,0 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.18, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (11.4%), tidak setuju sebanyak 22 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 16 orang (18.2%), setuju sebanyak 25 orang (28.4%) dan sangat setuju sebanyak 15 orang (17,0%)

Tabel 4.19 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| X3.6 | | | | | |
|-------------|-------|-----------|--------------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 39 | 44,3 | 44,3 | 44,3 |
| | 2 | 15 | 17,0 | 17,0 | 61,4 |
| | 3 | 9 | 10,2 | 10,2 | 71,6 |
| | 4 | 20 | 22,7 | 22,7 | 94,3 |
| | 5 | 5 | 5,7 | 5,7 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.19, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 39 orang (44.3%), tidak setuju sebanyak 15 orang (17,0%), kurang setuju sebanyak 9 orang (10.2%), setuju sebanyak 20 orang (22.7%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (5.7%)

Tabel 4.20 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| X3.7 | | | | | |
|-------------|-------|-----------|--------------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 21 | 23,9 | 23,9 | 23,9 |
| | 2 | 20 | 22,7 | 22,7 | 46,6 |
| | 3 | 17 | 19,3 | 19,3 | 65,9 |
| | 4 | 15 | 17,0 | 17,0 | 83,0 |
| | 5 | 15 | 17,0 | 17,0 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.20, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (23.9%), tidak setuju

sebanyak 20 orang (22.7%), kurang setuju sebanyak 17 orang (19.3%), setuju sebanyak 15 orang (17,0%) dan sangat setuju sebanyak 15 orang (17,0%)

Tabel 4.21 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| X3.8 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 7 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| | 2 | 42 | 47,7 | 47,7 | 55,7 |
| | 3 | 15 | 17,0 | 17,0 | 72,7 |
| | 4 | 7 | 8,0 | 8,0 | 80,7 |
| | 5 | 17 | 19,3 | 19,3 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.21, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (8,0%), tidak setuju sebanyak 42 orang (47.7%), kurang setuju sebanyak 15 orang (17.0%), setuju sebanyak 7 orang (8.0%) dan sangat setuju sebanyak 17 orang (19.3%)

Tabel 4.22 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| X3.9 | | | | | |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 21 | 23,9 | 23,9 | 23,9 |
| | 2 | 33 | 37,5 | 37,5 | 61,4 |
| | 3 | 17 | 19,3 | 19,3 | 80,7 |
| | 4 | 5 | 5,7 | 5,7 | 86,4 |
| | 5 | 12 | 13,6 | 13,6 | 100,0 |

| | | | | | |
|--|-------|----|-------|-------|--|
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |
|--|-------|----|-------|-------|--|

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.22, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (23.9%), tidak setuju sebanyak 33 orang (37.5%), kurang setuju sebanyak 17 orang (19.3%), setuju sebanyak 5 orang (5.7%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (13.6%)

Tabel 4.23 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| X3.10 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 27 | 30,7 | 30,7 | 30,7 |
| | 2 | 30 | 34,1 | 34,1 | 64,8 |
| | 3 | 14 | 15,9 | 15,9 | 80,7 |
| | 4 | 9 | 10,2 | 10,2 | 90,9 |
| | 5 | 8 | 9,1 | 9,1 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.23, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 27 orang (30.7%), tidak setuju sebanyak 30 orang (34.1%), kurang setuju sebanyak 14 orang (15.9%), setuju sebanyak 9 orang (10.2%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (9.1%)

d. Pernyataan mengenai Kinerja (Y)

Tabel 4.24 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| Y1 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 40 | 45,5 | 45,5 | 45,5 |
| | 2 | 15 | 17,0 | 17,0 | 62,5 |
| | 3 | 10 | 11,4 | 11,4 | 73,9 |
| | 4 | 18 | 20,5 | 20,5 | 94,3 |
| | 5 | 5 | 5,7 | 5,7 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.24, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 40 orang (45.5%), tidak setuju sebanyak 15 orang (17,0%), kurang setuju sebanyak 10 orang (11.4%), setuju sebanyak 18 orang (20.5%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (5.7%)

Tabel 4.25 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| Y2 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 21 | 23,9 | 23,9 | 23,9 |
| | 2 | 29 | 33,0 | 33,0 | 56,8 |
| | 3 | 18 | 20,5 | 20,5 | 77,3 |
| | 4 | 9 | 10,2 | 10,2 | 87,5 |
| | 5 | 11 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.25, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (23.9%), tidak setuju sebanyak 29 orang (33,0%), kurang setuju sebanyak 18 orang (20.5%), setuju sebanyak 9 orang (10.2%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (12,5%)

Tabel 4.26 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| Y3 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 2 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| | 2 | 25 | 28,4 | 28,4 | 30,7 |
| | 3 | 16 | 18,2 | 18,2 | 48,9 |
| | 4 | 27 | 30,7 | 30,7 | 79,5 |
| | 5 | 18 | 20,5 | 20,5 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.26, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2.3%), tidak setuju sebanyak 25 orang (28.4%), kurang setuju sebanyak 16 orang (18.2%), setuju sebanyak 27 orang (30.7%) dan sangat setuju sebanyak 18 orang (20.5%)

Tabel 4.27 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| Y4 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 7 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| | 2 | 42 | 47,7 | 47,7 | 55,7 |
| | 3 | 17 | 19,3 | 19,3 | 75,0 |
| | 4 | 5 | 5,7 | 5,7 | 80,7 |
| | 5 | 17 | 19,3 | 19,3 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.27, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (8,0%), tidak setuju sebanyak 42 orang (47.7%), kurang setuju sebanyak 17 orang (19.3%), setuju sebanyak 5 orang (5.7%) dan sangat setuju sebanyak 17 orang (19.3%)

Tabel 4.28 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| Y5 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 6 | 6,8 | 6,8 | 6,8 |
| | 2 | 35 | 39,8 | 39,8 | 46,6 |
| | 3 | 18 | 20,5 | 20,5 | 67,0 |
| | 4 | 8 | 9,1 | 9,1 | 76,1 |
| | 5 | 21 | 23,9 | 23,9 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.28, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (6.8%), tidak setuju sebanyak 35 orang (39.8%), kurang setuju sebanyak 18 orang (20.5%), setuju sebanyak 8 orang (9.1%) dan sangat setuju sebanyak 21 orang (23.9%)

Tabel 4.29 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| Y6 | | | | | |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 14 | 15,9 | 15,9 | 15,9 |
| | 2 | 37 | 42,0 | 42,0 | 58,0 |
| | 3 | 16 | 18,2 | 18,2 | 76,1 |

| | | | | | |
|--|-------|----|-------|-------|-------|
| | 4 | 8 | 9,1 | 9,1 | 85,2 |
| | 5 | 13 | 14,8 | 14,8 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.29, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (15.9%), tidak setuju sebanyak 37 orang (42,0%), kurang setuju sebanyak 16 orang (18.2%), setuju sebanyak 8 orang (9.1%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (14.8%)

Tabel 4.30 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| Y7 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 10 | 11,4 | 11,4 | 11,4 |
| | 2 | 22 | 25,0 | 25,0 | 36,4 |
| | 3 | 16 | 18,2 | 18,2 | 54,5 |
| | 4 | 25 | 28,4 | 28,4 | 83,0 |
| | 5 | 15 | 17,0 | 17,0 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.30, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (11.4%), tidak setuju sebanyak 22 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 16 orang (18.2%), setuju sebanyak 25 orang (28.4%) dan sangat setuju sebanyak 15 orang (17,0%)

Tabel 4.31 Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada Personil terlebih dahulu

| Y8 | | | | | |
|----|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |

| | | | | | |
|-------|-------|----|-------|-------|-------|
| Valid | 1 | 17 | 19,3 | 19,3 | 19,3 |
| | 2 | 33 | 37,5 | 37,5 | 56,8 |
| | 3 | 17 | 19,3 | 19,3 | 76,1 |
| | 4 | 8 | 9,1 | 9,1 | 85,2 |
| | 5 | 13 | 14,8 | 14,8 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.31, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 orang (19.3%), tidak setuju sebanyak 33 orang (37.5%), kurang setuju sebanyak 17 orang (19.3%), setuju sebanyak 8 orang (9.1%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (14.8%)

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner.

Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4. 32 Hasil Uji Validitas

| Item-Total Statistics | | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X1.1 | 82,14 | 703,498 | ,775 | . | ,961 |

| | | | | | |
|-------|-------|---------|-------------|---|------|
| X1.2 | 81,76 | 714,804 | ,671 | . | ,962 |
| X1.3 | 82,26 | 704,931 | ,713 | . | ,961 |
| X1.4 | 82,25 | 707,040 | ,743 | . | ,961 |
| X1.5 | 81,61 | 725,320 | ,550 | . | ,962 |
| X1.6 | 82,06 | 713,847 | ,712 | . | ,961 |
| X2.1 | 82,65 | 724,599 | ,683 | . | ,962 |
| X2.2 | 82,77 | 712,568 | ,746 | . | ,961 |
| X2.3 | 81,77 | 736,270 | ,383 | . | ,963 |
| X2.4 | 82,45 | 723,147 | ,534 | . | ,962 |
| X2.5 | 82,26 | 717,965 | ,631 | . | ,962 |
| X2.6 | 82,00 | 727,195 | ,480 | . | ,963 |
| X2.7 | 82,65 | 704,530 | ,786 | . | ,961 |
| X3.1 | 82,39 | 704,677 | ,767 | . | ,961 |
| X3.2 | 82,24 | 707,747 | ,739 | . | ,961 |
| X3.3 | 81,50 | 726,506 | ,558 | . | ,962 |
| X3.4 | 82,09 | 711,670 | ,723 | . | ,961 |
| X3.5 | 81,76 | 713,103 | ,696 | . | ,961 |
| X3.6 | 82,62 | 697,341 | ,871 | . | ,960 |
| X3.7 | 82,10 | 734,691 | ,339 | . | ,964 |
| X3.8 | 82,08 | 719,063 | ,613 | . | ,962 |
| X3.9 | 82,43 | 705,145 | ,814 | . | ,961 |
| X3.10 | 82,58 | 705,672 | ,825 | . | ,960 |
| Y1 | 82,67 | 714,292 | ,639 | . | ,962 |
| Y2 | 82,36 | 720,004 | ,587 | . | ,962 |
| Y3 | 81,52 | 732,114 | ,463 | . | ,963 |
| Y4 | 82,10 | 712,691 | ,717 | . | ,961 |
| Y5 | 81,87 | 721,053 | ,566 | . | ,962 |
| Y6 | 82,26 | 717,965 | ,631 | . | ,962 |
| Y7 | 81,76 | 713,103 | ,696 | . | ,961 |
| Y8 | 82,28 | 700,620 | ,874 | . | ,960 |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.32 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*. Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) juga untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.33 Hasil Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| ,963 | ,963 | 31 |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.33 terlihat diatas, terdapat cronbach's alpha sebesar 0,963 yang mana nilai lebih besar > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 31 item, baik didalam variabel Motivasi (X1), Pengawasan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dan Variabel Kinerja (Y) adalah reliable atau handal

3. Teknik Analisis Data

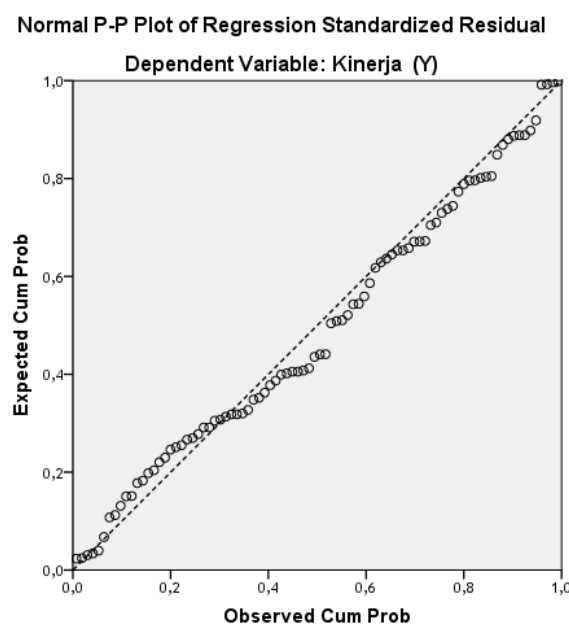
a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji-t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.1, Terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada Motivasi (X_1), Pengawasan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) dan Variabel Kinerja (Y) menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ atau jika nilai *variance inflation factor* (VIF) > 10 .

Tabel 4.34 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------------|-------------------------|--------------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Motivasi (X_1) | ,167 | 6,002 |
| | Pengawasan (X_2) | ,391 | 2,558 |
| | Disiplin Kerja (X_3) | ,124 | 8,085 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

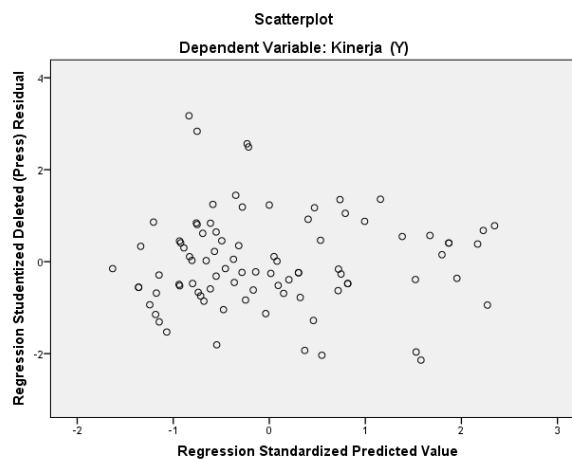
Berdasarkan Tabel 4.34 terlihat diatas bahwa angka VIF Motivasi (X_1) adalah 6.002, Pengawasan (X_2) sebesar 2.558 dan Disiplin Kerja (X_3) sebesar 8.085 lebih besar dari 0,01 sedangkan nilai tolerance angka Motivasi (X_1) adalah 0.167, Pengawasan (X_2) sebesar 0.391 dan Disiplin Kerja (X_3)

sebesar 0,124 lebih besar dari 0,01 dengan demikian dapat disimpulkan model regresi yang bebas dari multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (residu) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.2 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi Kinerja berdasarkan simpulan variabel.

4. Analisis dan Evaluasi

Data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut.

Tabel 4.35 Descriptive Statistics

| Descriptive Statistics | | | |
|-------------------------------|--------------|----------------|-----------|
| | Mean | Std. Deviation | N |
| Kinerja (Y) | 22,43 | 7,124 | 90 |
| Motivasi (X1) | 17,38 | 6,185 | 90 |
| Pengawasan (X2) | 17,81 | 6,361 | 90 |
| Disiplin Kerja (X3) | 27,30 | 9,642 | 90 |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.35 terlihat di atas, nilai rata-rata dari variabel Kinerja (Y) adalah 22.43 dengan standar deviasinya adalah 7.124. Untuk variabel Motivasi (X1) nilai rata-ratanya adalah 17.38 dengan standar deviasinya adalah 6.185. Sedangkan untuk Pengawasan (X2) nilai rata-ratanya adalah 17.81 dengan standar deviasinya adalah 6.361 serta variabel Disiplin Kerja (X3) nilai rata-ratanya adalah 27.30 dengan standar deviasinya adalah 9.642, dan jumlah responden (N) adalah 90.

5. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Serempak

Uji F_{hitung} pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya secara bersama-sama pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja (*variable independent*) terhadap Kinerja (*variable dependent*).

$H_1 : \text{Minimal } 1 \neq 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja (*variable independent*) terhadap Kinerja (*variable dependent*).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F < \alpha$ 5%

Tabel 4.36 Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|-----------------|-----------|-----------------|----------------|-------------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 4041,872 | 3 | 1347,291 | 302,828 | ,000^b |
| | Residual | 373,719 | 86 | 4,449 | | |
| | Total | 4415,591 | 89 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja (Y) | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3) , Pengawasan (X2) , Motivasi (X1) | | | | | | |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.36 terlihat diatas, nilai F_{hitung} sebesar 302,828 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} 302,828 > F_{tabel} 2,48 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja, artinya hipotesis (H1) diterima.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel .

Tabel 4.37 Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------|---------------------|-----------------------------|-------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2,068 | ,727 | |
| | Motivasi (X1) | ,281 | ,090 | ,244 |
| | Pengawasan (X2) | ,255 | ,057 | ,227 |
| | Disiplin Kerja (X3) | ,401 | ,067 | ,543 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.37 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 2,068 + 0.281 X_1 + 0.255 X_2 + 0.401 X_3$. Konstanta sebesar 2,068 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka

variabel terikat tetap diversifikasi Motivasi (X1) sebesar 0.281 sedangkan Pengawasan (X2) sebesar 0.255 dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 0.401 dapat disimpulkan hipotesis 2 diterima.

b) Uji Pengaruh Parsial

Hasil uji pengaruh parsial variabel Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Satuan Brimob Polda Sumut pada tabel berikut :

Tabel 4.38 Hasil Uji-t

Coefficientsa

| Model | | T | Sig. |
|-------|---------------------|--------------|-------------|
| 1 | (Constant) | 2,845 | ,006 |
| | Motivasi (X1) | 3,137 | ,002 |
| | Pengawasan (X2) | 4,478 | ,000 |
| | Disiplin Kerja (X3) | 6,015 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Uji pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Ho : $\beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan dari Motivasi terhadap kinerja

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari faktor personal terhadap komitmen organisasional

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.38 diatas Motivasi nilai $t_{hitung}\ 3,137 > t_{tabel}\ 1.662$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi terhadap kinerja, artinya hipotesis kedua di terima.

2) Uji pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari Pengawasan terhadap Kinerja

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan dari Pengawasan terhadap Kinerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.38 terlihat diatas, Pengawasan nilai $t_{hitung}\ 4,478 > t_{tabel}\ 1.662$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pengawasan terhadap Kinerja

3) Uji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

$H_0 : \beta_3 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Ho : $\beta_3 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada Sig $t > \alpha$ 5%

Tolak Ho (Terima Hi) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada Sig $t < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.38 terlihat diatas, Disiplin Kerja nilai t_{hitung} 6,015 $> t_{tabel}$ 1.662 dengan signifikan 0,000 $<$ 0,05, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

c) Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.39 Hasil Uji Determinasi

Model Summaryb

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,957 ^a | ,915 | ,912 | 2,109 |

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.39 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0,912 hal ini berarti 91.2% variasi kinerja yang bisa dijelaskan dengan variabel Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya (100% - 91.2% = 8.8%) dapat dijelaskan dengan variabel independen.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hasil analisis diperoleh bahwa variabel Motivasi nilai $t_{hitung} 3,137 > t_{tabel} 1,662$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji secara parsial bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Berbeda dengan karyawan, tujuan utama polisi dalam bekerja bukanlah mencari suatu keuntungan.

Dari hasil wawancara dengan beberapa anggota Personil Satuan Brimob Polda Sumut menjelaskan bahwa tugas utama seorang polisi adalah mengabdikan kepada negara, polisi bertugas untuk mengayomi, melindungi, memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum serta melayani masyarakat jika terjadi suatu masalah dalam masyarakat. Oleh sebab itu suatu penghargaan bukan menjadi target yang paling utama bagi polisi. Hal itu disebabkan karena baik buruknya suatu pekerjaan yang dilakukan polisi, polisi akan tetap mendapatkan gaji yang sama, pangkatnya juga tetap akan sama, sehingga mereka tidak memiliki harapan akan suatu penghargaan atas upaya dan kerja keras yang mereka lakukan.

2. Uji pengaruh pengawasan terhadap kinerja

Hasil analisis diperoleh bahwa variabel Pengawasan nilai $t_{hitung} 4,478 > t_{tabel} 1.662$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pengawasan terhadap Kinerja

Pengawasan memiliki peran untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan untuk dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengawasan juga merupakan kegiatan penilaian terhadap organisasi/ kegiatan dengan tujuan agar organisasi/ kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan

3. Uji pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja

Hasil analisis diperoleh bahwa variabel Disiplin Kerja nilai $t_{hitung} 6,015 > t_{tabel} 1.662$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar tercapai kinerja yang sesuai dengan harapan, diperlukan anggota yang disiplin. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma - norma sosial yang berlaku. Dengan kesadaran dan

kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan, diharapkan anggota yang bersangkutan akan meningkat kinerjanya, dengan demikian kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan kedisiplinan anggota yang baik maka sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan anggota mempengaruhi kinerjanya.

Penilaian kinerja merupakan perwujudan kewajiban suatu institusi untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan penilaian kinerja ini merupakan kunci penting yang dapat menggambarkan hasil kerja yang dicapai suatu institusi. Faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja anggota dalam menjalankan tugasnya perlu dikaji, dicermati dan dianalisis, untuk kemudian diambil kebijakan dan perbaikan terhadap peningkatan kinerja anggota

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari berbagai uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, mengenai Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Personil Satuan Brimob Polda Sumut, maka akhirnya penulis mendapat suatu kesimpulan, yang mana kesimpulan tersebut akan diuraikan dibawah ini :

1. Sesuai hasil nilai F_{hitung} sebesar 302,828 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 302,828 > F_{tabel} 2,48$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja, artinya hipotesis (H1) diterima.
2. Hasil uji parsial variabel Motivasi nilai $t_{hitung} 3,137 > t_{tabel} 1.662$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi terhadap kinerja, artinya hipotesis kedua di terima.
3. Hasil uji parsial variabel Pengawasan nilai $t_{hitung} 4,478 > t_{tabel} 1.662$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pengawasan terhadap Kinerja
4. Hasil uji parsial variabel Disiplin Kerja nilai $t_{hitung} 6,015 > t_{tabel} 1.662$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

B. Saran

Adapun saran-saran yang ingin penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh penulis tentang motivasi pada Personil Satuan Brimob Polda Sumut, yaitu tetap mempertahankan atau menggunakan motivasi sesuai dengan harapan personil, sehingga terdapat hubungan yang baik antara pemimpin dengan personil yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja personil.
2. Berdasarkan hasil yang diperoleh penulis tentang pengawasan pada Personil Satuan Brimob Polda Sumut, yaitu tetap mempertahankan atau pengawasan kepada personil sehingga personil tetap selalu siap dan siaga dalam menjalankan tugasnya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja personil.
3. Berdasarkan hasil yang diperoleh penulis tentang disiplin kerja pada Personil Satuan Brimob Polda Sumut, yaitu tetap mempertahankan atau disiplin personil dengan menjunjung tinggi tribrata polri dan dengan disiplin yang tinggi personil dapat menjalankan tugasnya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja
4. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan untuk dapat melanjutkan penelitian dari variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja personil sehingga nantinya dapat bermanfaat buat peneliti dan objek yang akan diteliti

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman (2016), *Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Almustofa (2014), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro
- Anoraga (2010), *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arifin Abdul Rachman (2011), *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan*, CV. Haji Mas Agung. Jakarta
- Dessler (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks
- Edy Sutrisno (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Ferine, K. F., Indrawan, M. I., Anwar, Y., Hsb, H. A., & Yanti, S. I. The determinant of Work Performance and Performance of Employees Civil Servants In Medan.
- Handoko (2011), *Manajemen Personalia*. BPFY Yogyakarta
- Hasibuan (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hendri Simamora (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Indrawan, M. I. (2019). Analisis Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3i Marelana Medan. JEpa, 1(1), 41-52.
- Kartini kartono (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-3 Cetakan ke-1. Yogyakarta: STIE YKPN94
- Moleong (2012), *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

- Miftahun & Sugiyanto (2010), *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*. Jurnal Psikologi, 37(1), 94-109. Diunduh dari <http://jurnal.psikologi.ugm.ac.id/index.php/fpsi/article/view/42/31>
- Muchdarsyah Sinungan (2013), *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Bumi Aksara
- pat
- Mulyadi (2017), *Sistem Akuntansi*. Cetakan Keempat. Jakarta : Salemba Empat
- Moekizat (2012), *Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Moeharionto (2012), *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- 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*.
- Nitisemito (2016), *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia Pabundu Tika (2016),
- Rosyida (2010), *Human Resource Management edisi 10, Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta. Salemba empat
- Siswanto Sastrohadiwiryo (2013), *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Situmorang (2012), *Perencanaan Pembangunan*. Gunung Agung. Jakarta
- Sondang siagian (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Bumi Aksara. Jakarta95
- Sastrohadiwiryo (2013), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta.PT. Bumi Aksara

- Sandy (2015), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Tojib, D., Tsarenko, Y., Hin Ho, T., Tuteja, G., & Rahayu, S. (2022). The Role of Perceived Fit in the Tourist Destination Choice. *Tourism Analysis*, 27(1), 63-76.
- Wirawan (2013), *Evaluasi:Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Depok PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo (2011), *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal (2012), *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta. PT Bumi Aksara.