

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi)**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi



DISUSUN OLEH:

**DEBI ENDRIA ANANDITA**

165210034

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
2020**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI**

(Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga  
Kabupaten Kuantan Singingi)

**Oleh:**

**DEBI ENDRIA ANANDITA**

165210034

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi; (2) mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi; (3) mengetahui pengaruh pengawasan kerja dan penilaian kinerja secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.

Penelitian ini merupakan penelitian *Ex Post Facto* dan dilakukan di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dengan jumlah Populasi sebanyak 40 pegawai. Data pada penelitian ini diambil dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara. Kuisisioner dibagi menjadi 3 kelompok yaitu kelompok untuk mengungkap data pengawasan kerja, penilaian kinerja, dan motivasi kerja. Teknik analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah teknik analisis regresi linear sederhana dan teknik analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengawasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi; (2) penilaian kinerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi; (3) pengawasan kerja dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi, dengan persentase pengaruh sebesar 84,1%.

Kata Kunci: Pengawasan Kerja, Penilaian Kinerja, dan Motivasi Kerja

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF WORK SUPERVISION AND PERFORMANCE ASSESSMENT ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION (Case Study at the Department of Youth and Sports Education, Kuantan Singingi Regency)***

**DEBI ENDRIA ANANDITA**

165210034

*This study aims to: (1) know the effect of work supervision on the work motivation of employees in the Youth and Sports Education Office of Kuantan Singingi Regency; (2) know the effect of performance appraisal on employee motivation at the Youth and Sports Education Office of Kuantan Singingi Regency; (3) know the effect of work supervision and performance appraisal simultaneously on the work motivation of employees in the Youth and Sports Education Office of Kuantan Singingi Regency.*

*This research is an Ex Post Facto research and was conducted at the Department of Youth and Sports Education, Kuantan Singingi Regency with a population of 40 employees. The data in this study were taken using questionnaires and interviews. The questionnaire was divided into 3 groups, namely groups to reveal data on job supervision, performance appraisal, and work motivation. The analysis technique used in testing the hypothesis is a simple linear regression analysis technique and multiple linear regression analysis techniques.*

*The results showed that: (1) partially working supervision did not affect the work motivation of employees in the Youth and Sports Education Office of Kuantan Singingi Regency; (2) the performance appraisal partially affected the work motivation of employees in the Youth and Sports Education Office of Kuantan Singingi Regency; (3) work supervision and performance appraisal simultaneously had an effect on work motivation in the Youth and Sports Education Office of Kuantan Singingi Regency, with a percentage of the effect of 84.1%.*

***Keywords: Work Supervision, Performance Appraisal, and Work Motivation***

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : **DEBI ENDRIA ANANDITA**  
NPM : 165210034  
Tempat, tanggal lahir : Teluk Kuantan, 22 Juni 1998  
Status Perkawinan : Belum Kawin  
Jumlah Saudara : 3 bersaudara  
Alamat Rumah : Jalan Warman Hasmy Desa Beringin Kecamatan  
Kuantan Tengah  
Riwayat Hidup :  

1. SDN 006 Pasar Taluk
2. SMPN 2 Teluk Kuantan
3. SMAN Olahraga Provinsi Riau

Kuantan Tengah, Januari 2021  
Yang Menyatakan,

**DEBI ENDRIA ANANDITA**

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga Tugas Akhir Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Kerja dan Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi)”** dapat terselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini tidak lepas dari bantuan orang lain. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Kepada yang teristimewa buat ibundah Rita Tismeri dan ayahanda Drs. Endrizal yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu mendoakan penulis dari menjalankan perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus, ikhlas serta memberikan bantuan berupa material, spritual dan moral yang tak akan dapat penulis balas.
2. Bapak Dr. Firdaus, AR, SE., M.Si AK, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak ABD Razak Jer SE., MA Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Drs. Asril, M.M, selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan arahan serta bimbingan kepada penulis.

5. Kepada pegawai dan Staff Disdikpora Kabupaten Kuantan Singingi yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini serta mendukung dalam pengambilan data penelitian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa di dalam pembuatan laporan ini masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan oleh penulis. Dan harapan dari penulis adalah bahwa semoga laporan ini dapat memberi manfaat kepada pembaca pada umumnya, serta pihak-pihak lain yang terkait dan dapat bermanfaat bagi penulis khususnya. Dan kepada semua pihak saya ucapkan banyak terima kasih.

Kuantan Tengah, Januari 2021

Penulis

**DEBI ENDRIA ANANDITA**  
165210034

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar belakang masalah	1
1.2 Perumusan masalah	8
1.3 Tujuan dan manfaat penelitian	8
1.4 Sistematika Penulisan	9
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Pengawasan kerja	11
2.2 Penilaian kinerja	15
2.3 Motivasi kerja	19
2.4 Penelitian terdahulu	25
2.5 Kerangka pemikiran	26
2.6 Hipotesis	28
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi penelitian	29
3.2 Operasi variabel penelitian	29
3.3 Populasi dan sampel	31
3.4 Jenis dan sumber data	31
3.5 Teknik pengumpulan data	31
3.6 Metode analisis data	33
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN</b>	
4.1 Deskripsi Umum Tentang Kabupaten Kuantan Singingi	36
4.2 Deskripsi Umum Tentang Ruang Lingkup Tempat Penelitian	36
4.3 Visi Dan Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi	37
4.4 Struktur Organisasi	39
4.5 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan kabupaten Kuantan Singingi	40
4.6 Uraian Tugas Bagian/Unit Tempat Penelitian	40
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Karakteristik Responden Penelitian	42
5.2 Uji Kualitas Data Penelitian	44

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	51
5.4 Analisis Data Penelitian	70
5.5 Pembahasan	77
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	80
DAFTAR KEPUSTAKAAN	81
DAFTAR LAMPIRAN	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran	26
4.1 Struktur Organisasi Disdikpora Kuantan Singingi	39

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel	
1.1 Data Pegawai dan Jabatannya di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.	3
1.2 Daftar Rotasi Jabatan di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.	6
1.3 Rekapitulasi Absen PNS di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019.	7
2.1 Penelitian Terdahulu	29
3.1 Operasional Variabel Penelitian	35
3.2 Skala Pengukuran Likert's	32
4.1 Jumlah Data Satuan Pendidikan (Sekolah)	38
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	42
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
5.5 Output SPSS Uji Validitas untuk Data Pengawasan Kerja	45
5.6 Output SPSS Uji Validitas untuk Data Penilaian Kinerja	46
5.7 Output SPSS Uji Validitas untuk Data Motivasi Kerja	47
5.8 Output SPSS Uji Reabilitas untuk Data Pengawasan Kerja (Reabiliti Item Pertanyaan)	49
5.9 Output SPSS Uji Reabilitas untuk Data Penilaian Kinerja (Reabiliti Item Pertanyaan)	49

5.10	Output SPSS Uji Reabilitas untuk Data Motivasi Kerja (Reabiliti Item Pertanyaan)	50
5.11	Saya teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya	51
5.12	Dalam pekerjaan saya minim melakukan kesalahan	52
5.13	Saya menyelesaikan kerja pada awal waktu	52
5.14	Jika telah menyelesaikan pekerjaan, saya memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain	53
5.15	Saya sangat fokus pada pekerjaan	54
5.16	Saya termasuk orang yang berpikiran luas	54
5.17	Saya mampu menganalisa masalah dari berbagai sudut pandang	55
5.18	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	56
5.19	Pendapat saya sering diterima dalam suatu rapat atau diskusi	56
5.20	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Pengawasan Kerja	57
5.21	Saya memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	59
5.22	Saya mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan	59
5.23	Saya mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan kepada saya	60
5.24	Saya tidak memiliki ketergantungan terhadap pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan saya	61
5.25	Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan maupun kepada atasan saya	61
5.26	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Penilaian Kinerja	62
5.27	Saya berusaha dengan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan	64

5.28	Saya tekun dan selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya	64
5.29	Saya tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaan	65
5.30	Saya mampu bertahan dalam kesulitan dan tekanan pekerjaan	66
5.31	Saya memiliki pola hidup dan kerja yang baik	66
5.32	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	67
5.33	Saya memiliki prioritas yang jelas dalam pekerjaan	68
5.34	Saya tidak melakukan aktivitas yang tidak bermanfaat	68
5.35	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Motivasi Kerja	69
5.36	Output SPSS Uji Analisis Regresi Linier Berganda (Variabel Penelitian)	71
5.37	Output SPSS Uji Analisis Regresi Linier Berganda (Nilai Koefisien Determinasi)	71
5.38	Output SPSS Nilai Signifikan (Sig.)	73
5.39	Output SPSS Nilai df residual	74
5.40	Output SPSS Nilai Signifikan (Sig.)	76

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi didirikan bertujuan mencapai target-target yang sudah ditentukan. Suatu organisasi semestinya mampu menciptakan dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan kerja. Hal yang sangat terpenting dalam suatu perusahaan adalah keberadaan sumberdaya manusia yang handal. Untuk memperoleh output yang optimal suatu organisasi harus mampu memanfaatkan sebaik-baiknya potensi sumberdaya manusianya. Kinerja pegawai, administrasi, kondisi eksternal, aspek teknis, alasan keuangan, kondisi organisasi, dan pengelolaan pemasaran, adalah hal-hal yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuannya suatu organisasi atau perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja pegawainya.

Untuk kelangsungan organisasi sumber daya manusia yang berkualitas adalah hal yang sangat berpengaruh. Diperlukan adanya pengawasan kerja dan penilaian kinerja terhadap pegawai pada suatu organisasi ataupun perusahaan untuk dapat memaksimalkan pemanfaatan suatu sumberdaya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Jika pemimpin kurang perhatian dan kurang mengawasi pegawainya, maka hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Pimpinan suatu perusahaan berperan penting dalam menentukan kualitas lingkungan kerja, dimana pimpinan dapat menunjuk satu orang atau lebih yang mampu mengemban tugas dalam mengkoordinasikan sejumlah orang sebagai pelaksana aktivitas pekerjaan serta memfasilitasi dan mengawasi kinerja pegawainya.

Sesuai dengan tupoksi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi, tertulis bahwa fungsi tertinggi pengawasan berada pada Kepala Dinas itu sendiri.

Dalam dokumen tupoksi tersebut pada BAB IV, TUGAS DAN FUNGSI, Bagian Kesatu, Kepala Dinas, Pasal 4:

- (1) Kepala Dinas mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan, memfasilitasi, merumuskan kebijakan teknis, melaksanakan, membina, mengawasi, mengendalikan dan monitoring, mengevaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga.
- (2) Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi:
  1. perumusan kebijakan teknis dibidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
  2. perencanaan dibidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
  3. pengkoordinasian dibidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
  4. pelaksanaan fasilitasi dibidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
  5. pelaksanaan kegiatan dibidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
  6. pembinaan dibidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
  7. pengawasan dibidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
  8. pengendalian dan monitoring dibidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
  9. pengevaluasian dan pelaporan dibidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;

10. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibantu oleh Sekretaris dan Kepala Bidang.

NO	NAMA/ NIP	PANGKAT/ GOLONGAN RUANG	JABATAN DALAM DINAS
1	JUPIRMAN.S.Pd 19601231 198403 1 067	Pembina Utama Muda, IV/c	Kepala Dinas
2	H. MASRUL HAKIM, M.Pd.I 197407012005011 006	Pembina, IV/a	Sekretaris
3	Hj. HARNITA, M.Pd 19640611 198703 2 004	Pembina Tk I, IV/b	Kepala Bidang PAUD dan Pendidikan Non Formal
4	BANJIRMAN, S.Pd, MM 19640226 198512 1 001	Pembina Tk I, IV/b	Kepala Bidang DIKDAS dan PK-PLK
5	SARTIAN.ST.M.Si 19780716 200501 1 006	Penata Tk I, III/d	Kepala Bidang Sarana Prasarana
6	drh. ADRY PERDANA, H 19800330 2005011 003	Pembina, IV/a	Kabid. Pemuda dan Olahraga
7	DERISMAN, A.Ma.Pd 19621028 198309 1 001	PenataTk I, III/d	Kasubbag Umum
8	R. SAHDAN. SE 19671209 199003 1 005	Penata Tk.I, III/d	Kasubbag Keuangan
9	MARWIDDA, SE.M.Si 19790324 200604 2 004	Penata Tk.I, III/d	Kasubbag Program
10	HELMIJRA DEWI. S.Pd 19730831 200312 2 001	Penata Tk I, III/d	Kasi PAUD
11	AL PANDRI. S.Pd. MM 19750412 2005011 009	Penata Tk I, III/d	Kasi Pembinaan Kursus dan Pelatihan
12	ENDRIPON. S.Pd 19721011 200604 1 011	Penata, III/c	Kasi Peminaan Keaksaraan dan Kesetaraan
13	Drs. MARALIS. M.Pd 19681110 199703 1 002	Pembina, IV/a	Kasi Pembinaan SD
14	NURHAYATI, SP. M.Si 19751231 200701 2 001	PenataTk I, III/d	Kasi Pembinaan PK-PLK
15	WELI HENDRI, S.Pd. MM 19770605 200604 1 013	Penata Tk I, III/d	Kasi Pembinaan SMP
16	YONDRJ MULYANI, ST 19850528 2010011 010	Penata, III/c	Kasi Sarana Prasarana Olahraga
17	BENNY HARTONI, ST 19710805 199203 1 004	Penata Tk I, III/d	Kasi Alat Pelajaran
18	YUSRIZAL ZUHRI, ST 19810714 200604 1 005	Penata Tk I, III/d	Kasi Gedung dan Bangunan
19	Drs. ENDRIZAL 19670125 199412 1 001	Pembina, IV/a	Kasi Kepramukaan
20	KARNEDI,SH 196705021997031 006	Penata Tk.I, III/d	Kasi Kepemudaan
21	SURYA KURNIAWM MASRIL, SH 19800130 200604 1 012	Penata Tk I, III/d	Kasi Keolahragaan

NO	NAMA/ NIP	PANGKAT/ GOLONGAN RUANG	JABATAN DALAM DINAS
22	DEWI RAHAYU, SE 19780823 200604 2 002	Penata Tk I, III/d	Staf Keuangan
23	DEPPI NOPRIZAL, S.Pd, MM 19801105 200604 1 007	Penata Tk I, III/d	Staf Bidang Pemuda dan Olahraga
24	SRI NOVITA YANCE, SE 19781118 200801 2 011	Penata, III/c	Staf Bidang PAUD dan PNF
25	IRA MAYA SANDI. SE 19850323 2005012003	Penata, III/c	Staf Keuangan
26	ASTI ANALIZA, S.Sos 19791021 200012 2 002	Penata, III/c	Stat Keuangan
27	LASTRIANA NINGSI, SE 19840830 200501 2 001	Penata, III/c	StafUmum
28	ASTI EFRILEN 19660412 1986012001	Penata Muda Tk I, III/b	Staf Bidang Pemuda dan Olahraga
29	HJ. HENNY PURWANTI 19630920 199003 2 003	Penata Muda Tk I, III/b	Staf Bidang Sarana Prasarana
30	ERNA HARTATI, SE 19751113 200701 2 006	Penata Muda Tk I, III/b	Staf Bidang Dikdas dan PK-PLK
31	DAFITTA MARTA B, SE 19700331 200801 1 002	Penata Muda Tk I, III/b	Staf Bidang Pemuda dan Olahraga
32	ELDRIANTO 19740525 200701 1 000	Penata Muda Tk I, III/b	Staf Bidang Sarana Prasarana
33	NONO IRAWAN. S.Pd. Msi 19801021 200801 1 011	Penata Muda Tk I, III/b	Staf Bidang Dikdas dan PK-PLK
34	PERAMIS RAWATI, S.Pt 19831122 200801 2 005	Penata Muda Tk I, III/b	Staf Umum
35	MEILY KARTIKA. SE 19810500 201001 2 002	Penata Muda Tk I, III/b	Stat Bicleng PAUD dan PNF
36	HELMIZAR, ST 19740223 200604 1 008	Penata Muda, III/a	Staf Umum
37	BUDI UTOMO 19780520 200904 1 001	Pengatur II/c	Staf Bidang Pemuda dan Olahraga
38	SULASTRI 19650722 201212 2 001	Pengatur Muda Tk I, II/b	Staf Umum
39	NURHAINI 19810903 201407 2 003	Pengatur Muda Tk I, II/b	Staf Bidang Dikdas dan PK-PLK
40	DISMAN 19760306 201407 1 002	Pengatur Muda Tk I, II/b	Staf Bidang Sarana Prasarana

Dalam ketentuan umum Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pasal 1, disebutkan bahwa:

1. Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi kinerja.

2. Pegawai Negeri Sipil yang disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
3. Sasaran Kinerja Pegawai yang disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.
4. Indikator Kinerja Individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS.
5. Target adalah jumlah hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.
6. Realisasi merupakan hasil kerja yang diperoleh sebagian, sesuai, atau melebihi target.
7. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap ataupun tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Pejabat Penilai Kinerja PNS adalah atasan langsung PNS yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
9. Tim Penilai Kinerja PNS adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS.

Pasal 2, Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

Tabel 1.2  
Daftar Rotasi Jabatan di DisdikporaKab. Kuantan Singingi.

NO	JABATAN	TAHUN	
		2019	2020
1	Kepala Dinas	Jupirman, S. Pd	Jupirman, S. Pd
2	Sekretaris	H. Masrul Hakim, M. Pd	H. Masrul Hakim, M. Pd
3	Kabid PAUD	Hj. Harnita, M. Pd	Hj. Harnita, M. Pd
4	Kabid Dikdas dan PK-PLK	Banjirman, S. Pd., MM	Banjirman, S. Pd., MM
5	Kabid Sarana Prasarana	Sartian, S.T., M. T	Sartian, S.T., M. T
6	Kabid PORA	PLT	Drh. Adry Perdana H
7	Kasubbag Umum	Derisman, A. Ma, Pd	Derisman, A. Ma, Pd
8	Kasubbag Keuangan	R. Sahdan, S. E	R. Sahdan, S. E
9	Kasubbag Program	Martius, S. Pd., MM	Marwidda, S.E., M. Si
10	Kasi PAUD	Eedi, S. Pd	Helmitri Dewi, S. Pd
11	Kasi Pembinaan Kursus & Peralatan	-	Alpandri, S. Pd., MM
12	Kasi Pembinaan Keaksaraan & Kesetaraan	Endripon, S. Pd	Endripon, S. Pd
13	Kasi Pembinaan SD	Drs. Maralis, M. Pd	Drs. Maralis, M. Pd
14	Kasi Pembinaan PK-PLK	Yasri Anwar, S. Pd	Nurhayati, S. Pd., M. Si
15	Kasi Pembinaan SMP	Welly Hendri, S. Pd., MM	Welly Hendri, S. Pd., MM
16	Kasi Sarana Prasarana Olahraga	Hendri, A. Md	Yondri Mulyani, S. T
17	Kasi Alat Pembelajaran	Wiwin Satriadi	Benny Hartoni, S. T
18	Kasi Gedung & Bangunan	Yusrizal Zuhri, S. T	Yusrizal Zuhri, S. T
19	Kasi Kepramukaan	Drs. Endrizal	Drs. Endrizal
20	Kasi Kepemudaan	Karnedi, S.H	Karnedi, S.H
21	Kasi Olahraga	Surya Kurniawan Masril, S.H	Surya Kurniawan Masril, S.H

Berdasarkan hasil survai awal dan wawancara dengan salah satu staf bagian umum di Disdikpora Kab. Kuantan Singingi, Permasalahan yang ada di Disdikpora Kab. Kuantan Singingi adalah menurun nya kinerja yang terjadi pada pegawai yang disebabkan oleh kurangnya pengawasan dan kurangnya pemahaman tentang penilaian kinerja yang dimiliki oleh setiap pegawai.

Tabel 1.3

Rekapitulasi Absen PNS di DisdikporaKab. Kuantan Singingi Tahun 2019.

BULAN	JUMLAH HARI KERJA EFEKTIF	JUMLAH ABSEN	PERSENTASE KEHADIRAN
Januari	23	2	91,30
Februari	21	1	95,24
Maret	23	1	95,65
April	22	1	95,45
Mei	23	2	91,30
Juni	22	0	100,00
Juli	23	1	95,65
Agustus	22	0	100,00
September	23	2	91,30
Oktober	22	1	95,45
November	23	3	86,96
Desember	22	2	90,91

Tujuannya dari penilaian kinerja PNS adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja, sedangkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya.

Manfaat dari dilakukannya penilaian kinerja pegawai ialah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan.
2. Bisa mencegah terdapat nya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan.
3. Menciptakan peningkatan produktivitas pegawai sebab ada feedback atau umpan balik untuk pegawai yang berprestasi.

#### 4. Menghargai setiap kontribusi.

Dari permasalahan di atas, maka penulis tertarik membahasnya dalam suatu makalah skripsi dengan judul : **“Pengaruh Pengawasan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi)”**.

### 1.2 Perumusan Masalah

Berangkat dari permasalahan di Disdikpora Kab. Kuantan Singingi tersebut, dengan itu dibuat perumusan masalah sebagai berikut: **“Apakah Pengawasan Kerja dan Penilaian Kinerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi”**.

### 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh signifikan pengawasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di DisdikporaKab. Kuantan Singingi.

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

#### a. Bagi Peneliti

Agar dapat lebih memahami dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah penulis terima untuk mempraktekkan nya langsung ke lapangan

kerja, khususnya bagi mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata Satu.

b. Bagi Disdikpora Kabupaten Kuantan Singingi

Untuk membantu dalam memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang dapat membantu para pimpinan mengambil kebijakan untuk berusaha memenuhi keinginan- keinginan pegawai agar terjadi peningkatan kinerja pegawai dan sekaligus kinerja instansi itu sendiri.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab. Adapun garis besar sistematika penulisan nya adalah sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Di dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Pada bab ini menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan pengawasan kerja, penilaian kinerja dan motivasi kerja kemudian disimpulkan sebuah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian ini atau hipotesa penelitian.

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan diakhiri dengan teknik analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN**

Pada bab ini merupakan gambaran umum tentang Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.

**BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini merupakan pembahasan deskripsi data, analisis data dan pembahasan.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab terakhir ini akan memuat kesimpulan dan saran hasil penelitian.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Pengawasan Kerja**

a. Pengertian Pengawasan

Menurut Nawawi (2005), pengawasan adalah proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan atasan kepada pegawai untuk mengetahui kekurangan dan kelemahan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, dengan begitu atasan dapat memperbaiki dan memberi saran demi tercapainya tujuan perusahaan.

Melalui kegiatan pengawasan ini pegawai dapat diawasi dengan baik, sehingga mengurangi tingkat kesalahan pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang pada akhirnya pegawai tersebut dapat meningkatkan komitmennya pada organisasi dan akan berdampak pula pada tercapainya kinerja pegawai secara maksimal.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis dari seorang pemimpin untuk menjamin, membandingkan, dan memastikan kegiatan, tujuan serta kegiatan suatu organisasi dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan sasaran kerja yang telah dibuat, ketentuan-ketentuan ataupun perintah yang telah ditentukan organisasi, dan jika diperlukan mengambil tindakan pencegahan dan perbaikan yang diperlukan dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

b. Indikator Pengawasan

Berikut beberapa hal yang menjadi indikator pengawasan:

1. Akurat

Informasi tentang pelaksanaan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2. Tepat Waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi, secepatnya harus ada kegiatan perbaikan dilakukan.

3. Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta harus lengkap.

4. Terpusat pada suatu titik pengawasan strategi

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5. Realistik secara ekonomis

Biaya pelaksanaan pengawasan harus lebih rendah paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari pelaksanaan sistem tersebut.

6. Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinir dengan kerja organisasi.

8. Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk merespon ancaman dan peluang yang datang dari lingkungan sekitar.

9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Deviasi ataupun deteksi dari standar koreksi terhadap bagaimana seharusnya tindakan yang seharusnya diambil, merupakan hal yang harus ditunjukkan oleh sistem pengawasan yang efektif.

10. Diterima para anggota

Mendorong prasarana otonomi, tanggung jawab dan berprestasi dalam pelaksanaan kerja para anggota organisasi harus mampu diarahkan oleh sistem pengawasan yang baik.

c. Jenis-jenis Pengawasan

Jenis pengawasan ada tiga macam, yaitu:

1) Pengawasan Pendahuluan

Dirancang untuk mampu memprediksi persoalan-persoalan atau kekeliruan-kekeliruan dari standar dan tujuan memungkinkan perbaikan dilakukan sebelum tahapan suatu kegiatan dituntaskan.

2) Pengawasan *concurrent*

Pada jenis pengawasan *concurrent*, terdapat aspek-aspek ataupun syarat-syarat tertentu yang harus disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan tersebut bisa diteruskan, dan hal tersebut juga dapat digunakan sebagai instrumen *double-check* sebagai jaminan akurasi implementasi dari pelaksanaan suatu kegiatan.

### 3) Pengawasan umpan balik

Menilai dari hasil-hasil dari produk dari suatu kegiatan. Jenis pengawasan umpan balik ada empat macam, yaitu:

#### a) Pengawasan Melekat

Suatu proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilaksanakan secara berdaya guna oleh pimpinan organisasi terhadap fungsi keseluruhan komponen untuk mewujudkan kerja di lingkungan masing-masing agar selalu berfungsi secara maksimal dalam melaksanakan tugas pokok yang telah dirumuskan sebelumnya.

#### b) Pengawasan Fungsional

Pengawasan fungsional adalah tindakan audit yang dilakukan secara bebas oleh petugas yang ditunjuk secara khusus untuk melakukan hal tersebut. Pemeriksaan, verifikasi, konfirmasi, penilaian, audit, *survey* dan pemantauan, merupakan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh petugas pengawasan internal.

#### c) Pengawasan Masyarakat

Pengawasan masyarakat merupakan pengawasan terhadap penyelenggaraan suatu kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat itu sendiri dalam rangka memberikan kontrol terhadap suatu organisasi dalam mengelola sumberdaya nya.

d) Pengawasan Legislatif

Pengawasan legislatif merupakan pengawasan yang bersifat politis terhadap penyelenggaraan kebijakan yang dilakukan oleh eksekutif atau pemerintahan. Pengawasan yang dilakukan terhadap penyelenggaraan kebijakan pemerintahan tersebut dapat berupa tata cara penyelenggaraan pemerintahan maupun tata kelola keuangan negara.

## 2.2 Penilaian Kinerja

a. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja atau *performance appraisal* yaitu evaluasi sistematis terhadap kinerja pegawai suatu organisasi dan untuk memahami dan mengetahui kemampuan pegawai tersebut agar dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi pegawai yang bersangkutan. Dengan makna lain, penilaian kinerja ini untuk menilai dan mengevaluasi kemampuan, keterampilan, pencapaian serta perkembangan kinerja pegawai dalam rentang waktu tertentu.

Perusahaan juga sering menggunakan penilaian kinerja ini sebagai dasar kenaikan gaji, promosi, bonus ataupun bertujuan untuk penurunan jabatan dan pemutusan hubungan kerja. penilaian kinerja yang dilakukan dengan baik dan profesional juga bertujuan untuk meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja pegawai sehingga tujuan suatu organisasi juga dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pengertian Penilaian Kinerja menurut Hasibuan (2000:87):

“Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai.”

Pengertian Penilaian Kinerja menurut Handoko (1994:11):

“Penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atas kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.”

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sesuatu yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja pegawai. Umpan balik kinerja bertujuan untuk pegawai mengetahui seberapa baik dari hasil kerjanya jika dibandingkan dengan standar kerja dari organisasi tersebut. Kinerja pegawai merupakan akumulasi dari kerja pegawai tersebut dalam periode tertentu. Keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tetap menjadi pertimbangan dalam penilaian kinerja.

Penilaian kinerja dapat dibagi menjadi 3 tolok ukur:

1) Penilaian hasil

Penilaian yang didasarkan sasaran dan ukuran yang sudah ditentukan sehingga merupakan penilaian terukur.

2) Penilaian perilaku

Merupakan penilaian yang ditujukan kepada perilaku pegawai yang berkaitan dengan pekerjaannya.

3) Penilaian *judgement*

Berlandaskan kepada kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas, kualitas dan kuantitas pekerjaan, pengetahuan

dan keterampilan pekerjaan, koordinasi, integritas pribadi, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, dan keramahan.

Maksud utama dari penilaian kinerja adalah untuk mendapatkan informasi yang terbaru yang akurat mengenai kinerja dan perilaku dari para pegawai pada suatu organisasi. Dimana semakin tinggi tingkat akurasi informasi yang diperoleh dari sistem tersebut, maka manfaat yang diperoleh oleh perusahaan semakin besar.

Terdapat 2 (dua) kelompok besar dari tujuan penilaian kinerja, dua kelompok tersebut adalah:

1) Tujuan Evaluasi (*evaluation*)

Tujuan dari pendekatan evaluasi adalah guna menilai kinerja masa lalu sebagai basis untuk pelaksanaan keputusan-keputusan personalia. Fokus dari pendekatan evaluasi dilihat dari telaah masa lalu, penilaian dan pemberian peringatan.

Pendekatan evaluasi dapat dinilai dari kinerja dan telaah gaji serta penilaian kinerja dan kesempatan promosi. Penilaian kinerja dan telaah gaji adalah keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit pay, bonus pegawai dan kenaikan-kenaikan gaji lainnya dimana informasi yang diperoleh akan melandasi keputusan-keputusan gaji, sedangkan penilaian kinerja dan kesempatan promosi adalah keputusan-keputusan yang bertalian dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian. Informasi-informasi penilaian yang ada dapat digunakan untuk menilai kesiapan pegawai untuk posisi-posisi yang lebih tinggi.

## 2) Tujuan Pengembangan (*development*)

Memotivasi kinerja individu dan membantu pegawai merencanakan karir masa depan ditempat mereka bekerja adalah tujuan dari penilaian kinerja yang berlandaskan pengembangan. Tujuan pengembangan adalah sebagai berikut:

- a) Mengukuhkan dan menopang kinerja.
- b) Meningkatkan kinerja.
- c) Menentukan tujuan-tujuan *progress* karir.
- d) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan.

Setiap organisasi menginginkan adanya sistem pengawasan yang baik yang mendorong peningkatan kinerja sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Pengawasan kinerja pegawai bertujuan agar pimpinan tetap dapat memantau kinerja bawahannya, dimana kinerja pegawai hanya dapat dipantau dengan melakukan pengawasan. Jika pengawasan tidak dilakukan maka dikhawatirkan tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut tidak akan dapat tercapai dengan baik.

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam penilaian kinerja, yaitu:

- 1) Memberikan motivasi dan batasan pekerjaan yang jelas kepada pegawai agar sasaran kerja yang sudah ditetapkan dapat tercapai.
- 2) Untuk menghilangkan hambatan-hambatan yang mungkin timbul dalam pekerjaan para pegawainya, seorang pemimpin harus bisa

memberikan gambaran bagaimana pekerjaan itu dilakukan dan menetapkan ukuran kinerja minimal yang diharapkan.

- 3) Supaya tidak timbul kesan mencari-cari kesalahan pegawainya, seorang pemimpin organisasi harus selalu mengawasi kinerja dan memberikan *feedback* yang konsisten serta terus menerus.
- 4) Kinerja dapat diukur dengan menghitung ketercapaian sasaran kerja dari pegawai tersebut, penilaian dapat dilakukan pada awal tahun, dimana penilaian tersebut menilai capaian yang diperoleh pegawai dalam satu tahun penuh pada periode sebelumnya.

Kinerja sangat erat kaitannya dengan latihan, produktivitas individu, kenaikan pangkat serta penggajian atau pengembangan dan perencanaan karir. Maka informasi secara rutin kinerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap kebijakan bidang personalia.

## **2.3 Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan bisa membuat seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengertian motivasi adalah dimana kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan, dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan seseorang yang selalu berkaitan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi, motivasi sebagai suatu kerelaan

berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Motivasi juga diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat prestasi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam diri sendiri maupun dari luar.

## b. Teori Motivasi

### 1) Teori Kebutuhan

Kebutuhan adalah sesuatu yang menuntut pemenuhan demi kesejahteraan kehidupan manusia. Apabila kebutuhan seorang tidak terpenuhi maka orang tersebut akan menunjukkan sikap kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhan seorang terpenuhi maka orang tersebut akan memperlihatkan sikap yang gembira sebagai akibat dari rasa puas dirinya.

Dasar dari perilaku seorang pegawai tercermin dari kebutuhannya. Untuk memahami perilaku seorang pegawai kita harus mengetahui kebutuhannya.

“Abraham Maslow mengemukakan pendapatnya yakni hirarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis, adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar seperti makan, minum, perumahan, pakaian.
- b) Kebutuhan rasa aman, adalah kebutuhan akan perlindungan ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk merasa memilik, adalah kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

e) Kebutuhan aktualisasi diri, adalah kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide penilaian dan kritik terhadap sesuatu.”

2) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

a) *Existence needs*;

Kebutuhan yang berhubungan dengan eksistensi fisik pegawai tersebut, seperti keamanan kondisi kerja, makan, minum, pakaian, dan gaji.

b) *Relatedness need*;

Kebutuhan dalam bentuk kepuasan dalam berinteraksi dalam komunitasnya.

c) *Growth need*;

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadinya yang berhubungan dengan kecakapan dan kemampuan *personal*.

3) Teori Insting

Ide dari teori insting dilandasi oleh pemikiran mengenai teori evolusi Charles Darwin. Dasar dari pemikiran Charles Darwin adalah “tindakan yang intelligent merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelum dan dikontrol oleh pikiran.”

c. Jenis-jenis Motivasi

Terdapat 2 (dua) konsep mengenai jenis motivasi:

1) Motivasi positif.

Para manajer memotivasi bawahan seperti memberi hadiah kepada yang berprestasi. Motivasi positif akan meningkatkan semangat kerja bawahannya karena mendapatkan penghargaan dari atasannya.

2) Motivasi negatif

Merupakan motivasi yang berupa ancaman atau hukuman yang diberikan kepada pegawai dimana motivasi ini akan memberikan efek peningkatan semangat kerja kepada pegawai pada jangka waktu yang pendek, namun akan berakibat kurang baik untuk jangka waktu yang panjang.

Dua jenis motivasi dari segi arah motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi internal

Merupakan motivasi yang digerakkan oleh kekuatan yang muncul dari dalam diri sendiri. Pada umumnya motivasi internal sangat kuat mempengaruhi seseorang sehingga tidak mudah goyah oleh pengaruh lingkungan atau faktor di luar dirinya.

2) Motivasi eksternal

Motivasi eksternal merupakan motivasi yang muncul dari pengaruh orang lain, diluar diri sendiri, atau lingkungan. Karena memerlukan dorongan dari luar, motivasi eksternal tidaklah sekuat motivasi internal. Motivasi eksternal merupakan faktor yang berpengaruh penting dalam hubungannya dengan kinerja pegawai.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi kejiwaan orang secara pribadi yang akan dipengaruhi oleh beberapa aspek. Ada 2 aspek yang berasal dari diri orang itu sendiri, yaitu:

1) Faktor internal

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

- e) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja yaitu dipilih menjadi ketua atau kepala.

## 2) Faktor eksternal

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

suatu perusahaan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan tugas sehari-hari.

e. Indikator Motivasi

Motivasi adalah kondisi internal yang mendorong seseorang untuk bertindak untuk mencapai tujuan tertentu, kondisi ini juga membuat seseorang tetap tertarik untuk melakukan suatu kegiatan. Kondisi internal dipengaruhi oleh beberapa aspek. Semakin banyak aspek yang mendukung peningkatan motivasi semakin tinggi motivasi yang didapat sehingga tingkat keberhasilan menyelesaikan pekerjaan juga turut meningkat.

Variabel-variabel yang dapat digunakan untuk menggambarkan tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang dapat dengan menyisipkan kata-kata seperti kerja keras, orientasi masa depan, usaha dan maju, ketekunan, dan pemanfaatan waktu.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

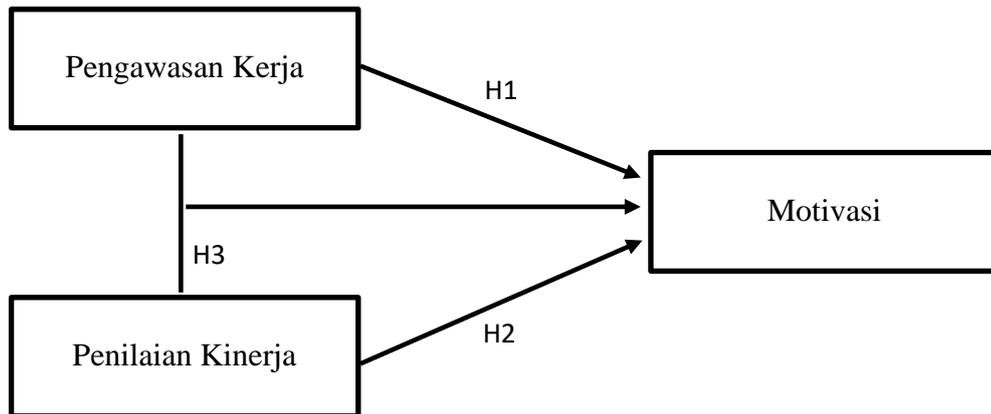
Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini dilihat dalam tabel sebagai berikut:

No	Penelitian	Judul	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1	Yusrita	Pengaruh disiplin dan sanksi kerja terhadap motivasi kerja Pegawai di PTPN III Medan	Variabel bebas adalah disiplin (X1) dan Sanksi kerja (X2) variabel terikat adalah motivasi kerja pegawai.	Dari hasil analisis secara simultan yaitu variabel X1 (Disiplin) dan variabel X2 (Sanksi kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (Motivasi kerja) dimana pengaruh ini merupakan pengaruh yang signifikan.

No	Penelitian	Judul	Variabel penelitian	Hasil penelitian
2	Bagus Brahmantya	Pengaruh pengawasan dan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Area Malang	Variabel bebas adalah pengawasan (X1) dan Penilaian kinerja (X2) variabel terikat adalah motivasi kerja pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Area Malang pengawasan telah dilaksanakan dengan baik, penilaian kinerja telah dilakukan dengan baik dan tingkat motivasi pegawai adalah tinggi.
3	Prisilian Suwauh	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Studi di Dinas Komunikasi dan Informatika Bandung	Variabel bebas adalah pengaruh penilaian kinerja (X) variabel terikat (Y) motivasi kerja pegawai	Kesimpulannya adalah penilaian kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada Diskominfo di Bandung.
4	Akila	Hubungan Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada CV. Syailendra Jaya Palembang	Variabel bebas adalah pengaruh pengawasan (X) variabel terikat (Y) motivasi kerja pegawai	Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara variabel pengawasan terhadap variabel motivasi kerja pegawai CV. Syailendra Jaya Palembang. Berarti semakin tinggi skor pengawasan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai.
5	Ahmad Wahyudi	Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya	Variabel bebas adalah Penilaian kinerja (X 1), Disiplin Kerja (X 2), Komitmen Organisasi (X 3), variabel terikat adalah Motivasi Kerja (Y)	1. Penilaian kinerja (X1), disiplin kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y). 2. Penilaian kinerja (X1), dan disiplin kerja (X2), tidak berpengaruh secara parsial, sedangkan variabel komitmen organisasi (X3) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Berikut kerangka pemikiran penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi).”



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir ini akan membahas tentang pengaruh pengawasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai, pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai, dan pengawasan kerja dan penilaian kinerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai yang akan diuraikan sebagai berikut:

**1. “Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.”**

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Pengawasan kerja terhadap pegawai yang berjalan dengan baik maka akan mengurangi tingkat kesalahan pegawai sehingga tercapai apa yang menjadi tujuan organisasi.

**2. “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.”**

Penilaian kinerja pegawai dapat meningkatkan motivasi dan kinerjanya, karena dengan penilaian kinerja dapat diperoleh arah yang benar untuk

melakukan pekerjaan, perubahan perilaku, sikap, keterampilan, dan pengetahuan ke arah yang dimaksud oleh atasan.

**3. “Pengaruh Pengawasan Kerja dan Penilaian Kinerja Secara Bersama-Sama Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.”**

Melalui kegiatan pengawasan kerja dan penilaian kinerja maka diharapkan motivasi kerja pegawai akan meningkat dimana motivasi kerja menjadi faktor pendorong dari dalam diri pegawai untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

## **2.6 Hipotesis**

Hipotesis berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan di atas, maka hipotesis diambil penulis adalah: diduga pengawasan kerja dan penilaian kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Disdikpora Kab. Kuantan Singingi.

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini saya mengambil lokasi penelitian di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.

### 3.2. Operasi Variabel Penelitian

1. Pengawasan Kerja ( $X_1$ )
2. Penilaian Kinerja ( $X_2$ )
3. Motivasi ( $Y$ )

Tabel 3.1  
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengawasan Kerja ( $X_1$ ): "Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta mendukung terwujudnya visi misi organisasi."	Akurat	a. Teliti dalam mengerjakan sesuatu.	Ordinal
	Tepat waktu	a. Menyelesaikan kerja pada awal waktu b. Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.	Ordinal
	Objek dan menyeluruh	a. Fokus pada pekerjaan b. Berpikiran luas c. Dapat menganalisa masalah dari berbagai sudut pandang	Ordinal
	Diterima para anggota organisasi	a. Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja b. Memiliki pendapat yang sering diterima dalam suatu organisasi	Ordinal

<p>Penilaian Kinerja (X2): evaluasi sistematis terhadap kinerja pegawai dan untuk memahami kemampuan pegawai tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi pegawai yang bersangkutan.</p>	<p>Kinerja Tugas</p>	<p>a. Memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya</p> <p>b. Mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan.</p> <p>c. Mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan kepadanya</p>	<p>Ordinal</p>
	<p>Kinerja Kontekstual</p>	<p>a. Memiliki sedikit ketergantungan terhadap pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaannya</p> <p>b. Mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan maupun kepada atasannya.</p>	<p>Ordinal</p>
<p>Motivasi (Y): Motivasi merupakan sebuah alasan seseorang untuk bertindak</p>	<p>Kerja keras</p>	<p>a. Berusaha dengan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>b. Tekun dan selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja</p>	<p>Ordinal</p>
	<p>Ketekunan</p>	<p>a. Tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>b. Mampu bertahan dalam kesulitan dan tekan pekerjaan.</p>	<p>Ordinal</p>
	<p>Usaha untuk maju</p>	<p>a. Memiliki pola hidup dan kerja yang baik.</p> <p>b. Memiliki penampilan yang menarik</p> <p>c. Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.</p>	<p>Ordinal</p>
	<p>Pemanfaatan waktu</p>	<p>a. Memiliki prioritas yang jelas dalam pekerjaan.</p> <p>b. Tidak melakukan aktivitas yang tidak bermanfaat.</p>	<p>Ordinal</p>

### **3.3. Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan dari subjek penelitian, mengacu pada pengertian tersebut keseluruhan populasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi adalah 40 orang pegawai.

Sampel merupakan sebagian dari populasi. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana digunakan kriteria tertentu untuk menentukan sampel yang terpilih, dalam hal ini menghasil 39 orang sampel yang terpilih. Tujuan dari penggunaan teknik tersebut adalah agar memudahkan pelaksanaan penelitian dan menghasilkan penelitian yang lebih relevan.

### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis yaitu:

1. Data primer, yang merupakan data belum jadi dan diperoleh langsung dari sumber data yaitu pegawai/ responden serta pimpinan perusahaan, berupa tanggapan responden terhadap pengawasan dan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Data sekunder, yang merupakan data yang lebih jadi yang dikumpulkan dari bagian penyusunan rencana kerja sehubungan dengan pengawasan dan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

### 1. Interview

Yaitu dengan melakukan wawancara kepada pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi, dimana pegawai tersebut dijadikan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

### 2. Kuesioner

Yaitu dengan menjabarkan daftar pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan pegawai Disdikpora Kab. Kuantan Singingi.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang didapat dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada para pegawai atau responden pada lokasi penelitian yaitu pada Disdikpora Kuansing.

Hasilnya merupakan data tertulis yang didapat kemudian dikonversikan dalam skala likert. Pertanyaan disusun dengan lima pilihan jawaban dalam bentuk *checklist*.

Tabel 3.2  
Skala Pengukuran Likert's

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

### 3.6. Metode Analisis Data

#### 1. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

##### a. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan, maka digunakan *product moment* dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (dengan uji 2 sisi sig. 0,05) maka instrumen atau item tersebut dinyatakan valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dapat dipercaya jika nilai *koefisien cronbach alpha*  $> 0,6$ .

Kriteria pengujiannya:

- 1) Jika nilai cronbach alpha  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah *reliabel* (terpercaya)

2) Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah  $> 0,6$  maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah *unreliable* (tidak terpercaya).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri adalah:

### *Uji Multikolinieritas*

*Uji multikolinieritas* berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat diantara variabel bebas. Jika terdapat hubungan antara variabel independen, maka dalam hal ini dikatakan terjadi *multikolinieritas*, hal yang sama berlaku sebaliknya. Untuk mengetahui terjadi tidaknya *multikolinieritas*, dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel bebas dan nilai *tolerance*. Besaran nilai *tolerance* (nt) yang menandakan terjadinya multikolinieritas yaitu  $nt < 0,10$  atau sebanding dengan nilai  $VIF > 10$ .

## 3. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda dilakukan jika kita ingin mencari pengaruh dari variabel independen terhadap variabel terikat. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_{1x1} + \beta_{2x2}$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X 1 = Pengawasan

X 2= Kinerja

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji T (uji parsial)

Dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh faktor independen (x) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap faktor dependen (y). Dimana  $H_1 : r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$  dan  $H_0 : r_{hitung} < r_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$

##### b. Uji F (uji simultan)

Melakukan uji F berguna untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima) atau nilai signifikansi  $< 0,05$ .

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN**

#### **4.1 Deskripsi Umum Tentang Kabupaten Kuansing**

Kabupaten Kuantan Singingi merupakan kabupaten pemekaran dari Kabupaten Indragiri Hulu yang dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam. Pada saat dibentuk, Kabupaten Kuantan Singingi terdiri 6 (enam) kecamatan yaitu Kecamatan Kuantan Tengah, Singingi, Kuantan Mudik, Kuantan Hilir, Cerenti dan Benai, seiring berjalannya waktu kemudian berkembang menjadi 12 (dua belas) kecamatan. Pada tahun 2012 sesuai Peraturan Daerah Nomor 24 Tahun 2012 dibentuk 3 (tiga) kecamatan pemekaran, yaitu Kecamatan Sentajo Raya, Kecamatan Kuantan Hilir Seberang dan Kecamatan Pucuk Rantau.

Hingga saat ini jabatan bupati dan wakil bupati di Kuansing telah berganti beberapa kali, pejabat dan periode jabatannya adalah sebagai berikut:

- a. Drs. H. RUSDJI S ABRUS, periode tahun 2000 – 2001
- b. Drs. H. ASRUL JA'AFAR, periode 2001 – 2006
- c. H. SUKARAMIS, periode tahun 2006 – 2016
- d. Drs. H. MURSINI, M. Si, periode 2016 – sekarang

#### **4.2 Deskripsi Umum Tentang Ruang Lingkup Tempat Penelitian**

Pada mulanya Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebuah kecamatan dari kabupaten Indragiri Hulu, akan tetapi dengan diterbitkannya Undang-undang Nomor 53 tahun 1999, kecamatan Kuantan Singingi melepaskan diri

dari Kabupaten induknya untuk menjadi Kabupaten Kuantan Singingi dengan pusat pemerintahan terletak di Teluk Kuantan.

Mengacu pada Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah dan Undang-undang Nomor 25 tahun 1999 tentang perimbangan keuangan pemerintahan pusat dan daerah, ditetapkan bahwa sebagian besar wewenang dan urusan pemerintahan berada pada Pemerintahan Kabupaten dan Kota salah satu kewenangan tersebut diantaranya adalah mengenai pengelolaan pendidikan.

Oleh karena itu sumber daya manusia yang ada di lingkungan Disdikpora Kab. Kuantan Singingi dapat digunakan secara optimal dan masif untuk mencapai tujuan pendidikan secara umum dan khususnya pendidikan di kabupaten Kuantan Singingi.

Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi beralamat di Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi.

#### **4.3 Visi Dan Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi**

Visi dan misi Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi disusuntidak dapat terlepas dari visi dan misi Kabupaten Kuantan Singingi. Visi Kabupaten Kuantan Singingi adalah:

“Terwujudnya Kabupaten Kuantan Singingi yang Bersih, Efektif, Religius, Cepat, Aman, Harmonis, Agamis, Berbudaya dan Sejahtera (BERCAHAYA)”

Dengan mensinergikan visi dan misi Kabupaten Kuantan Singingi dan dengan mencermati tugas pokok dan fungsi suatu dinas pendidikan sebagai organisasi pemerintahan daerah yang mengurus pendidikan di daerah maka

disusunlah visi dan misi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi. Visi dan misi tersebut adalah sebagai berikut:

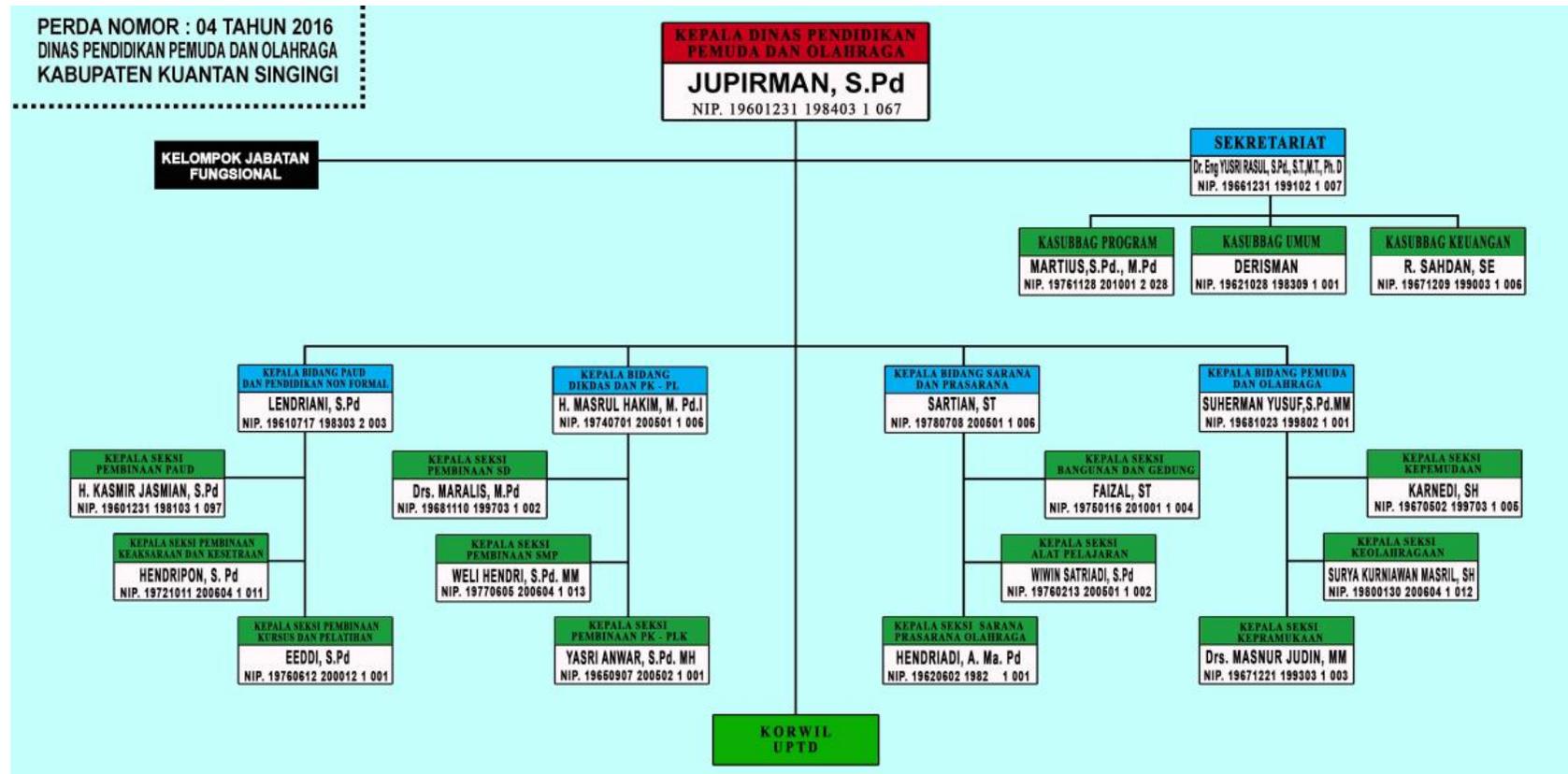
“TERWUJUDNYA PENDIDIKAN BERMUTU YANG MERATA BERLANDASKAN IMAN DAN TAQWA”

Tabel 4.1  
Jumlah Data Satuan Pendidikan (Sekolah) Per Kabupaten/Kota:  
Kab. Kuantan Singingi  
Berdasarkan Seluruh Jenis Pendidikan

No. KECAMATAN	SD Sederajat			SMP Sederajat			SMA Sederajat			SMK			TOTAL
	N	S	JML	N	S	JML	N	S	JML	N	S	JML	
<b>TOTAL</b>	236	40	276	79	27	106	23	10	33	12	1	13	428
1 Kec. Kuantan Mudik	21	5	26	6	2	8	2	1	3	1	0	1	38
2 Kec. Kuantan Tengah	27	6	33	8	7	15	4	2	6	3	0	3	57
3 Kec. Benai	16	2	18	4	2	6	1	1	2	1	0	1	27
4 Kec. Singingi	19	4	23	8	1	9	2	2	4	0	0	0	36
5 Kec. Kuantan Hilir	11	3	14	4	1	5	1	1	2	1	0	1	22
6 Kec. Cerenti	12	1	13	3	1	4	1	0	1	0	1	1	19
7 Kec. Pangean	20	4	24	7	2	9	2	0	2	1	0	1	36
8 Kec. Logas Tanah Darat	17	0	17	5	2	7	1	0	1	2	0	2	27
9 Kec. Inuman	15	4	19	6	0	6	1	1	2	0	0	0	27
10 Kec. Singingi Hilir	19	7	26	6	4	10	3	1	4	1	0	1	41
11 Kec. Hulu Kuantan	9	1	10	3	2	5	1	0	1	0	0	0	16
12 Kec. Gunung Toar	12	2	14	4	2	6	1	1	2	0	0	0	22
13 Kec. Kuantan Hilir Seberang	9	1	10	3	0	3	1	0	1	0	0	0	14
14 Kec. Sentajo Raya	22	0	22	8	1	9	2	0	2	1	0	1	34
15 Kec. Pucuk Rantau	7	0	7	4	0	4	0	0	0	1	0	1	12

<https://referensi.data.kemdikbud.go.id/index11.php?kode=091400&level=2>, akses 13 Januari 2021

#### 4.4 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Disdikpora Kuantan Singingi

#### **4.5 TUPOKSI Disdikpora Kab. Kuantan Singingi**

Sebagai pelaksana otonomi daerah dinas pendidikan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang kewenangan jabatannya berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Kuantan Singingi melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) yang telah ditetapkan oleh PEMDA Kab, Kuantan Singingi, dimana Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Kuantan Singingi adalah “mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan perumusan kebijakan teknis, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi urusan pemerintahan bidang pendidikan.”

#### **4.6 Uraian Tugas Bagian/Unit Tempat Penelitian**

##### **4.6.1. Kepala Dinas**

Selaku kepala dinas pendidikan, tugas kepala dinas adalah: “Merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan perumusan kebijakan teknis, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi urusan pemerintahan bidang pendidikan.”

##### **4.6.2. Sekretariat**

Tugas seorang sekretaris di Disdikpora Kab. Kuantan Singingi adalah “Membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan pengelolaan data, pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan dan pengendalian serta evaluasi penyusunan program dan anggaran, ketatausahaan, pembinaan

kepegawaian, rumah tangga dan perlengkapan, kehumasan, serta keuangan.”

#### 4.6.3. Kepala Bagian

Tugas seorang kepala bagian adalah “Melaksanakan penyiapan dalam pengelolaan data, penyusunan dan pengkoordinasian rencana program dan anggaran, monitoring, evaluasi dan pelaporan dan melaksanakan penyiapan dalam penyusunan rencana kegiatan ketatausahaan, pembinaan kepegawaian, pengelolaan sarana dan prasarana, penyelenggaraan urusan rumah tangga dan perjalanan dinas serta kehumasan.”

#### 4.6.4. Kepala Bidang

Tugas seorang kepala bidang adalah “Membantu Kepala Dinas Pendidikan dalam melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan tesis, pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan bidang pendidikan SLTP, pendidikan Menengah Umum dan Menengah Kejuruan.”

## BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Karakteristik Responden Penelitian

Adapun karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	23	58%
Perempuan	17	43%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dimana mayoritas sampel dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 23 orang (58%) dan sisanya 17 orang berjenis kelamin perempuan (43%), jumlah pegawai berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari jenis kelamin perempuan walaupun tidak terlalu dominan.

Tabel 5.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
12 - 25 Tahun	0	0%
26 - 45 Tahun	22	55%
46 - 65 Tahun	18	45%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Data 2020

Klasifikasi umur 12 sampai dengan 25 tahun adalah kelompok remaja, 26 sampai dengan 45 tahun kelompok dewasa, dan 46 sampai dengan 65 tahun adalah kelompok lansia. Usia produktif kerja adalah 15 sampai dengan 60 tahun.

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas pegawai di Disdikpora Kab. Kuantan Singingi berada pada klasifikasi umur dewasa atau pada rentang 26 sampai dengan 45 tahun, dengan persentasenya adalah 55%.

Tabel 5.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 5 Tahun	10	25%
6 - 10 Tahun	23	58%
> 11 Tahun	7	18%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dimana mayoritas sampel dalam penelitian ini memiliki masa kerja antara 6 sampai 10 tahun dengan jumlah 23 orang (58%). Dari hasil tersebut dapat kita simpulkan bahwa pegawai di Disdikpora Kab. Kuantan Singingi memiliki pengalaman yang cukup lama bekerja dibidangnya masing-masing sehingga bisa diharapkan bahwa mereka sudah sangat profesional dengan pekerjaannya.

Tabel 5.4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	7	18%
D3	1	3%
S1	21	53%
S2	11	28%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dimana mayoritas sampel dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan sarjana/ S1 dengan jumlah 21 orang (53%). Bahkan terdapat pegawai yang memiliki pendidikan terakhir yang lebih tinggi dari sarjana yaitu pendidikan magister/ S2 berjumlah 11 orang atau 28% dari

total keseluruhan pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin luas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta diharapkan mampu mendukung proses penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh instansi tempat mereka bernaung.

## **5.2 Uji Kualitas Data Penelitian**

Berikut adalah hasil uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

### **a. Uji Validitas**

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar, 1986). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006).

## 1) Pengawasan Kerja

Tabel 5.5  
Output SPSS Uji Validitas untuk Data Pengawasan Kerja

		Correlations									Total
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	
Q1	Pearson Correlation	1	,680**	,178	,726**	,307	,680**	,420**	,180	,474**	,647**
	Sig. (2-tailed)		,000	,279	,000	,058	,000	,008	,274	,002	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q2	Pearson Correlation	,680**	1	,199	,449**	,259	,620**	,708**	,309	,712**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000		,224	,004	,111	,000	,000	,056	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q3	Pearson Correlation	,178	,199	1	,412**	,355*	,446**	,301	,411**	,391*	,534**
	Sig. (2-tailed)	,279	,224		,009	,027	,004	,063	,009	,014	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q4	Pearson Correlation	,726**	,449**	,412**	1	,561**	,746**	,567**	,458**	,502**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,009		,000	,000	,000	,003	,001	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q5	Pearson Correlation	,307	,259	,355*	,561**	1	,643**	,581**	,800**	,614**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,058	,111	,027	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q6	Pearson Correlation	,680**	,620**	,446**	,746**	,643**	1	,708**	,576**	,712**	,887**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q7	Pearson Correlation	,420**	,708**	,301	,567**	,581**	,708**	1	,645**	,911**	,883**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,063	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q8	Pearson Correlation	,180	,309	,411**	,458**	,800**	,576**	,645**	1	,591**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,274	,056	,009	,003	,000	,000	,000		,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q9	Pearson Correlation	,474**	,712**	,391*	,502**	,614**	,712**	,911**	,591**	1	,893**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,014	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Total	Pearson Correlation	,647**	,729**	,534**	,764**	,746**	,887**	,883**	,732**	,893**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

Validitas setiap item ditunjukkan oleh kolom total. Berdasarkan r tabel, nilai Pearson Correlation minimal adalah 0,3621 karena menggunakan 39 responden (N) dengan batas 0.01. Terlihat semua nilai *pearson correlations* tiap-item di atas 0,3621. Hal ini ditandai dengan tanda \*\* pada kolom Total di tabel output. Sehingga 9 item kuesioner ini sudah valid.

## 2) Penilaian Kinerja

Tabel 5.6  
Output SPSS Uji Validitas untuk Data Penilaian Kinerja

		Correlations					
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Total
Q1	Pearson Correlation	1	,776**	,838**	,667**	,777**	,892**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39
Q2	Pearson Correlation	,776**	1	,729**	,667**	,617**	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39
Q3	Pearson Correlation	,838**	,729**	1	,701**	,736**	,942**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39
Q4	Pearson Correlation	,667**	,667**	,701**	1	,516**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000
	N	39	39	39	39	39	39
Q5	Pearson Correlation	,777**	,617**	,736**	,516**	1	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001		,000
	N	39	39	39	39	39	39
Total	Pearson Correlation	,892**	,824**	,942**	,666**	,839**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39

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

Validitas setiap item ditunjukkan oleh kolom total. Berdasarkan r tabel, nilai *Pearson Correlation* minimal adalah 0,3621 karena menggunakan 39 responden (N) dengan batas 0,01. Terlihat semua nilai *pearson correlations* tiap item di atas 0,3621. Hal ini ditandai dengan tanda \*\* pada kolom Total di tabel output. Sehingga 5 item kuesioner ini sudah valid.

## 3) Motivasi Kerja

Tabel 5.7  
Output SPSS Uji Validitas untuk Data Motivasi Kerja

		Correlations								
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Total
Q1	Pearson Correlation	1	,803**	,726**	,671**	,544**	,487**	,486**	,663**	,845**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,002	,002	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q2	Pearson Correlation	,803**	1	,726**	,550**	,544**	,663**	,486**	,663**	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q3	Pearson Correlation	,726**	,726**	1	,584**	,596**	,590**	,702**	,755**	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q4	Pearson Correlation	,671**	,550**	,584**	1	,473**	,294	,386*	,619**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,002	,069	,015	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q5	Pearson Correlation	,544**	,544**	,596**	,473**	1	,405*	,425**	,526**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002		,011	,007	,001	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q6	Pearson Correlation	,487**	,663**	,590**	,294	,405*	1	,487**	,528**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,069	,011		,002	,001	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q7	Pearson Correlation	,486**	,486**	,702**	,386*	,425**	,487**	1	,487**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,000	,015	,007	,002		,002	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q8	Pearson Correlation	,663**	,663**	,755**	,619**	,526**	,528**	,487**	1	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,002		,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Total	Pearson Correlation	,845**	,845**	,894**	,753**	,734**	,687**	,708**	,828**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

Validitas setiap item ditunjukkan oleh kolom total. Berdasarkan r tabel, nilai Pearson Correlation minimal adalah 0,3621 karena menggunakan 39 responden (N) dengan batas 0,01. Terlihat semua nilai *pearson correlations* tiap item di atas 0,3621. Hal ini ditandai dengan tanda \*\* pada kolom Total di tabel output. Sehingga 8 item kuesioner ini sudah valid.

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*. Pengertian dari *reliability* (reabilitas) adalah keajekan pengukuran (Walizer, 1987). Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan.

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruksi. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

## 1) Pengawasan Kerja

Tabel 5.8

Output SPSS Uji Reabilitas untuk Data Pengawasan Kerja  
(Reabiliti Item Pertanyaan)

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	37,77	9,498	,575	,904
Q2	37,90	8,937	,654	,898
Q3	37,92	9,494	,422	,914
Q4	37,79	9,115	,708	,896
Q5	37,79	8,904	,675	,897
Q6	37,90	8,463	,851	,884
Q7	38,00	7,632	,828	,885
Q8	37,77	9,024	,662	,898
Q9	38,08	7,547	,841	,884

Tabel output di atas memberikan gambaran tentang nilai statistik untuk ke-9 item pertanyaan angket. Perhatikan pada kolom *Cronbach's Alpha if item Deleted* dalam tabel ini diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk ke-9 item soal adalah besar dari 0,320 maka dapat disimpulkan bahwa ke-9 item pertanyaan angket reliabel.

## 2) Penilaian Kinerja

Tabel 5.9

Output SPSS Uji Reabilitas untuk Data Penilaian Kinerja  
(Reabiliti Item Pertanyaan)

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	18,97	2,762	,875	,874
Q2	18,97	2,868	,794	,891
Q3	19,00	2,737	,862	,876
Q4	19,15	2,660	,718	,916
Q5	18,87	3,378	,734	,910

Tabel output di atas memberikan gambaran tentang nilai statistik untuk ke-5 item pertanyaan angket. Perhatikan pada kolom *Cronbach's Alpha if item Deleted* dalam tabel ini diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk ke-5 item soal adalah besar dari 0,320 maka dapat disimpulkan bahwa ke-5 item pertanyaan angket reliabel.

### 3) Motivasi Kerja

Tabel 5.10

Output SPSS Uji Reabilitas untuk Data Motivasi Kerja  
(Reabiliti Item Pertanyaan)

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	33,21	6,009	,800	,881
Q2	33,21	6,009	,800	,881
Q3	33,23	5,814	,859	,875
Q4	33,46	5,466	,632	,899
Q5	33,38	5,717	,623	,896
Q6	33,26	6,196	,596	,896
Q7	33,36	5,973	,606	,896
Q8	33,26	5,880	,771	,881

Tabel output di atas memberikan gambaran tentang nilai statistik untuk ke-8 item pertanyaan angket. Perhatikan pada kolom *Cronbach's Alpha if item Deleted* dalam tabel ini diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk ke-8 item soal adalah besar dari 0,320 maka dapat disimpulkan bahwa ke-8 item pertanyaan angket reliabel.

### 5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut adalah hasil deskriptif variabel penelitian yang sudah dilakukan berdasarkan variabel pengawasan kerja, penilaian kinerja, dan motivasi kerja melalui penyebaran kuesioner kepada 39 orang responden penelitian. Adapun hasil deskriptif yang didapat adalah sebagai berikut:

#### a. Analisis Deskriptif Pengawasan Kerja

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai pengawasan kerja yang dilakukan di Disdikpora Kab. Kuantan Singingi:

Tabel 5.11				
Saya teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya.				
Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	87%
Setuju	4	6	24	13%
Cukup Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>189</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: saya teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya, dari 39 orang responden 33orang (87%) menjawab sangat setuju, 6orang (13%) menjawab setuju, serta tidak ada yang memilih jawaban cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi sudah sangat teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

Tabel 5.12				
Dalam pekerjaan saya minim melakukan kesalahan.				
Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	76%
Setuju	4	11	44	24%
Cukup Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>184</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: dalam pekerjaan saya minim melakukan kesalahan, dari 39 orang responden 28orang (76%) menjawab sangat setuju, 11 orang (24%) menjawab setuju, serta tidak ada yang memilih jawaban cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi sangat jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya.

Tabel 5.13				
Saya menyelesaikan kerja pada awal waktu.				
Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	74%
Setuju	4	12	48	26%
Cukup Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: saya menyelesaikan kerja pada awal waktu, dari 39 orang responden 27orang (74%) menjawab sangat setuju, 12 orang (26%) menjawab setuju, serta

tidak ada yang memilih jawaban cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi menyelesaikan pekerjaan mereka pada awal waktu.

Tabel 5.14				
Jika telah menyelesaikan pekerjaan, saya memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.				
Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	32	160	85%
Setuju	4	7	28	15%
Cukup Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: jika telah menyelesaikan pekerjaan, saya memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain, dari 39 orang responden 32 orang (85%) menjawab sangat setuju, 7 orang (15%) menjawab setuju, serta tidak ada yang memilih jawaban cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi jika telah menyelesaikan pekerjaan pokoknya, mereka memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

Tabel 5.15				
Saya sangat fokus pada pekerjaan.				
Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	88%
Setuju	4	5	20	11%
Cukup Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: saya sangat fokus pada pekerjaan, dari 39 orang responden 33orang (88%) menjawab sangat setuju, 5 orang (11%) menjawab setuju, dan 1 orang (2%) menjawab cukup setuju, serta tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi sangat fokus pada pekerjaannya.

Tabel 5.16				
Saya termasuk orang yang berpikiran luas.				
Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	76%
Setuju	4	11	44	24%
Cukup Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>184</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: saya termasuk orang yang berpikiran luas, dari 39 orang responden 28orang (76%) menjawab sangat setuju, 11 orang (24%) menjawab setuju, serta tidak ada

yang memilih jawaban cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi adalah orang-orang yang berpikiran luas.

Saya mampu menganalisa masalah dari berbagai sudut pandang.				
Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	75%
Setuju	4	9	36	20%
Cukup Setuju	3	3	9	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: saya mampu menganalisa masalah dari berbagai sudut pandang, dari 39 orang responden 27orang (75%) menjawab sangat setuju, 9 orang (20%) menjawab setuju, dan 3 orang (5%) menjawab cukup setuju, serta tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi mampu menganalisa masalah dari berbagai sudut pandang.

Tabel 5.18				
Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.				
Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	34	170	90%
Setuju	4	4	16	8%
Cukup Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>189</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, dari 39 orang responden 34 orang (90%) menjawab sangat setuju, 4 orang (8%) menjawab setuju, dan 1 orang (2%) menjawab cukup setuju, serta tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Tabel 5.19				
Pendapat saya sering diterima dalam suatu rapat atau diskusi.				
Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	68%
Setuju	4	12	48	27%
Cukup Setuju	3	3	9	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>177</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: pendapat saya sering diterima dalam suatu rapat atau diskusi, dari 39 orang responden 24 orang (68%) menjawab sangat setuju, 12 orang (27%) menjawab setuju,

dan 3 orang (5%) menjawab cukup setuju, serta tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dalam suatu rapat atau diskusi merupakan orang-orang yang didengar pendapat nya.

Berikut adalah rekapitulasi tanggapan mengenai variabel pengawasan kerja adalah sebagai berikut:

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah	
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya.	Frek	33	6	0	0	0	39
		Skor	165	24	0	0	0	189
2	Dalam pekerjaan saya minim melakukan kesalahan.	Frek	28	11	0	0	0	39
		Skor	140	44	0	0	0	184
3	Saya menyelesaikan kerja pada awal waktu.	Frek	27	12	0	0	0	39
		Skor	135	48	0	0	0	183
4	Jika telah menyelesaikan pekerjaan, saya memaksimalkan waktu yang tersedia untuk	Frek	32	7	0	0	0	39
		Skor	160	28	0	0	0	188
5	Saya sangat fokus pada pekerjaan.	Frek	33	5	1	0	0	39
		Skor	165	20	3	0	0	188
6	Saya termasuk orang yang berpikiran luas.	Frek	28	11	0	0	0	39
		Skor	140	44	0	0	0	184
7	Saya mampu menganalisa masalah dari berbagai sudut pandang.	Frek	27	9	3	0	0	39
		Skor	135	36	9	0	0	180
8	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	Frek	34	4	1	0	0	39
		Skor	170	16	3	0	0	189
9	Pendapat saya sering diterima dalam suatu rapat atau diskusi.	Frek	24	12	3	0	0	39
		Skor	120	48	9	0	0	177
<b>Jumlah</b>		<b>Frek</b>	<b>266</b>	<b>77</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>351</b>
		<b>Skor</b>	<b>1330</b>	<b>308</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1662</b>
Data 2020								

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 9 \times 39 = 1755$$

$$\text{Nilai Minimal} = 1 \times 9 \times 39 = 351$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1755 - 351}{5} = 280$$

Berikut adalah interval penilaian mengenai variabel pengawasan kerja adalah sebagai berikut:

Sangat Baik	= 1475 – 1755
Baik	= 1194 – 1474
Cukup Baik	= 913 – 1193
Tidak Baik	= 632 – 912
Sangat Tidak Baik	= 351 – 631

Total skor yang dihasilkan dari variabel pengawasan kerja sebesar 1.662 dalam kategori sangat baik. Hasil ini menjelaskan bahwa dengan adanya pengawasan kerja, diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi capaian instansi secara keseluruhan. Dengan motivasi kerja yang sangat baik maka hal ini akan dapat membantu Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi memberikan pelayanan yang maksimal dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan pendidikan di Kuantan Singingi.

b. Analisis Deskriptif Penilaian Kinerja

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai penilaian kinerja yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi:

Tabel 5.21				
Saya memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	83%
Setuju	4	7	28	15%
Cukup Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>186</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: saya memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, dari 39 orang responden 31 orang (83%) menjawab sangat setuju, 7 orang (15%) menjawab setuju, dan 1 orang (2%) menjawab cukup setuju, serta tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Dari hasil yang terlihat pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi adalah orang-orang yang memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 5.22				
Saya mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan.				
Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	83%
Setuju	4	7	28	15%
Cukup Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>186</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: saya mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, dari 39 orang responden 31 orang (83%) menjawab sangat setuju, 7 orang (15%) menjawab setuju, dan 1 orang (2%) menjawab cukup setuju, serta tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan mereka.

Saya mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan kepada saya.				
Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	81%
Setuju	4	8	32	17%
Cukup Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>185</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: saya mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan kepada saya, dari 39 orang responden 30 orang (81%) menjawab sangat setuju, 8 orang (17%) menjawab setuju, dan 1 orang (2%) menjawab cukup setuju, serta tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan kepada mereka.

Tabel 5.24				
Saya tidak memiliki ketergantungan terhadap karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan saya.				
Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	70%
Setuju	4	12	48	27%
Cukup Setuju	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>179</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: saya tidak memiliki ketergantungan terhadap pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan saya, dari 39 orang responden 25 orang (70%) menjawab sangat setuju, 12 orang (27%) menjawab setuju, dan 2 orang (3%) menjawab cukup setuju, serta tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi tidak memiliki ketergantungan terhadap pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Tabel 5.25				
Saya ampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan maupun kepada atasan saya.				
Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	34	170	89%
Setuju	4	5	20	11%
Cukup Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>190</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan maupun kepada atasan saya, dari 39 orang responden 34orang (89%) menjawab sangat setuju, 5 orang (11%) menjawab setuju, serta tidak ada yang memilih jawaban cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Kesimpulan dari data tersebut adalah bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja maupun atasannya.

Berikut rekapitulasi tanggapan mengenai variabel penilaian kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi:

Tabel 5.26								
Rekapitulasi Tanggapan Variabel Penilaian Kinerja								
No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah	
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	Frek	31	7	1	0	0	39
		Skor	155	28	3	0	0	186
2	Saya mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan.	Frek	31	7	1	0	0	39
		Skor	155	28	3	0	0	186
3	Saya mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan kepada saya.	Frek	30	8	1	0	0	39
		Skor	150	32	3	0	0	185
4	Saya tidak memiliki ketergantungan terhadap karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan	Frek	25	12	2	0	0	39
		Skor	125	48	6	0	0	179
5	Saya ampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan maupun kepada atasan	Frek	34	5	0	0	0	39
		Skor	170	20	0	0	0	190
<b>Jumlah</b>		<b>Frek</b>	<b>151</b>	<b>39</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>195</b>
		<b>Skor</b>	<b>755</b>	<b>156</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>926</b>
Data 2020								

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 5 \times 39 = 975$$

$$\text{Nilai Minimal} = 1 \times 5 \times 39 = 195$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{975 - 195}{5} = 155$$

Berikut adalah interval penilaian mengenai variabel pengawasan kerja adalah sebagai berikut:

$$\text{Sangat Baik} = 820 - 975$$

$$\text{Baik} = 663 - 819$$

$$\text{Cukup Baik} = 507 - 662$$

$$\text{Tidak Baik} = 351 - 506$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 195 - 350$$

Total skor yang dihasilkan dari variabel penilaian kinerja sebesar 926 dalam kategori sangat baik. Hasil ini menjelaskan bahwa dengan adanya penilaian kinerja ternyata sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.

c. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai motivasi kerja yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi:

Tabel 5.27				
Saya berusaha dengan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.				
Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	87%
Setuju	4	6	24	13%
Cukup Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>189</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: saya berusaha dengan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, dari 39 orang responden 33orang (87%) menjawab sangat setuju, 6 orang (13%) menjawab setuju, serta tidak ada yang memilih jawaban cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi berusaha dengan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Tabel 5.28				
Saya tekun dan selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya.				
Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	87%
Setuju	4	6	24	13%
Cukup Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>189</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: saya tekun dan selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya, dari 39 orang responden 33orang (87%) menjawab sangat setuju, 6 orang (13%)

menjawab setuju, serta tidak ada yang memilih jawaban cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Kesimpulannya adalah pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi tekun dan selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja mereka.

Saya tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaan.				
Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	32	160	85%
Setuju	4	7	28	15%
Cukup Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: saya tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaan, dari 39 orang responden 32orang (85%) menjawab sangat setuju, 7 orang (15%) menjawab setuju, serta tidak ada yang memilih jawaban cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Tabel 5.30				
Saya mampu bertahan dalam kesulitan dan tekan pekerjaan.				
Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	70%
Setuju	4	12	48	27%
Cukup Setuju	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>179</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: saya mampu bertahan dalam kesulitan dan tekanan pekerjaan, dari 39 orang responden 25orang (70%) menjawab sangat setuju, 12 orang (27%) menjawab setuju, 2 orang (3%) menjawab cukup setuju, serta tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi mampu bertahan dalam kesulitan dan tekanan pekerjaan.

Tabel 5.31				
Saya memiliki pola hidup dan kerja yang baik.				
Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	74%
Setuju	4	11	44	24%
Cukup Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>182</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: saya memiliki pola hidup dan kerja yang baik, dari 39 orang responden 27orang (74%) menjawab sangat setuju, 11 orang (24%) menjawab setuju, dan 1 orang

(3%) menjawab cukup setuju serta tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi memiliki pola hidup dan kerja yang baik.

Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	83%
Setuju	4	8	32	17%
Cukup Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>187</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, dari 39 orang responden 31 orang (83%) menjawab sangat setuju, 8 orang (17%) menjawab setuju, serta tidak ada yang memilih jawaban cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya.

Tabel 5.33				
Saya memiliki prioritas yang jelas dalam pekerjaan.				
Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	74%
Setuju	4	12	48	26%
Cukup Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: saya memiliki prioritas yang jelas dalam pekerjaan, dari 39 orang responden 27 orang (74%) menjawab sangat setuju, 12 orang (26%) menjawab setuju, serta tidak ada yang memilih jawaban cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Kesimpulan dari jawaban responden di atas adalah: pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi memiliki prioritas yang jelas dalam pekerjaan, hal ini sangat diperlukan terutama ketika beban pekerjaan sedang menumpuk. Pegawai yang mampu menentukan prioritas akan mampu mengetahui apa saja yang harus didahulukan dalam pekerjaan sehingga lebih menghemat waktu.

Tabel 5.34				
Saya tidak melakukan aktivitas yang tidak bermanfaat.				
Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	83%
Setuju	4	8	32	17%
Cukup Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>187</b>	<b>100%</b>
Data 2020				

Berdasarkan tabel di atas untuk pertanyaan kuesioner: saya tidak mudah melakukan aktivitas yang tidak bermanfaat, dari 39 orang responden 31 orang (83%) menjawab sangat setuju, 8 orang (17%) menjawab setuju, serta tidak ada yang memilih jawaban cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju atau (0%).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi tidak melakukan aktivitas yang tidak bermanfaat.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel pertanyaan motivasi kerja:

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah	
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya.	Frek	33	6	0	0	0	39
		Skor	165	24	0	0	0	189
2	Dalam pekerjaan saya minim melakukan kesalahan.	Frek	28	11	0	0	0	39
		Skor	140	44	0	0	0	184
3	Saya menyelesaikan kerja pada awal waktu.	Frek	27	12	0	0	0	39
		Skor	135	48	0	0	0	183
4	Jika telah menyelesaikan pekerjaan, saya memaksimalkan waktu yang tersedia untuk	Frek	32	7	0	0	0	39
		Skor	160	28	0	0	0	188
5	Saya sangat fokus pada pekerjaan.	Frek	33	5	1	0	0	39
		Skor	165	20	3	0	0	188
6	Saya termasuk orang yang berpikiran luas.	Frek	28	11	0	0	0	39
		Skor	140	44	0	0	0	184
7	Saya mampu menganalisa masalah dari berbagai sudut pandang.	Frek	27	9	3	0	0	39
		Skor	135	36	9	0	0	180
8	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	Frek	34	4	1	0	0	39
		Skor	170	16	3	0	0	189
<b>Jumlah</b>		<b>Frek</b>	<b>242</b>	<b>65</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>312</b>
		<b>Skor</b>	<b>1210</b>	<b>260</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1485</b>
Data 2020								

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 8 \times 39 = 1560$$

$$\text{Nilai Minimal} = 1 \times 8 \times 39 = 312$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1560 - 312}{5} = 249$$

Berikut adalah interval penilaian mengenai variabel pengawasan kerja adalah sebagai berikut:

$$\text{Sangat Baik} = 1311 - 1560$$

$$\text{Baik} = 1061 - 1310$$

$$\text{Cukup Baik} = 811 - 1060$$

$$\text{Tidak Baik} = 561 - 810$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 312 - 560$$

Total skor yang dihasilkan dari variabel motivasi kerja sebesar 1485 dalam kategori sangat baik. Hasil ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara pengawasan kerja dan penilaian kinerja secara simultan terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.

#### 5.4 Analisis Data Penelitian

Berikut adalah hasil pengolahan data penelitian berdasarkan hasil olahan data menggunakan IBM SPSS Statistics 26 dengan pengujian yang dimulai dari analisis regresi linier berganda, uji hipotesis penelitian dengan Uji secara Parsial (uji T) dan Uji Simultan (uji F). Adapun hasil penelitian yang sudah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

a. Analisis Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat.

Tabel 5.36

Output SPSS Uji Analisis Regresi Linier Berganda (Variabel Penelitian)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penilaian_Kinerja (X2), Pengawasan_Kerja (X1) <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi\_Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Tabel output *Variables Entered/Removed* di atas memberikan informasi tentang variabel penelitian serta metode yang digunakan dalam analisis regresi. Adapun variabel independent yang dipakai dalam analisis ini adalah variabel Pengawasan Kerja dan variabel Penilaian Kinerja. Sementara variabel dependent adalah variabel Motivasi Kerja. Analisis regresi menggunakan metode Enter. Tidak ada variabel yang dibuang sehingga pada kolom Variables Removed tidak ada angka nya atau kosong.

Tabel 5.37

Output SPSS Uji Analisis Regresi Linier Berganda  
(Nilai Koefisien Determinasi)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 <sup>a</sup>	,841	,832	1,129

a. Predictors: (Constant), Penilaian\_Kinerja (X2),  
Pengawasan\_Kerja (X1)

Tabel *Model Summary* memberikan informasi tentang nilai koefisien determinasi, yakni kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel pengawasan kerja dan penilaian kinerja secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel motivasi kerja.

Berdasarkan tabel output SPSS *Model Summary* di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,841. Nilai R Square 0,841 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R, yaitu  $0,917 \times 0,917 = 0,841$ . Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,841 atau sama dengan 84,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel pengawasan kerja ( $X_1$ ) dan variabel penilaian kinerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y) sebesar 84,1%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 84,1\% = 15,9\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Besarnya pengaruh variabel lain disebut juga sebagai error (e). Untuk menghitung nilai error tersebut kita dapat menggunakan rumus  $e = 1 - R^2$ . Besarnya nilai koefisien determinasi atau R Square ini umumnya berkisar antara 0-1. Namun demikian, jika dalam sebuah penelitian kita jumpai R Square bernilai minus atau negatif (-), maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Selanjutnya, semakin kecil nilai koefisien determinasi (R Square), maka ini artinya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin lemah. Sebaliknya, Jika nilai R Square semakin mendekati angka 1, maka pengaruh tersebut akan semakin kuat.

## b. Uji Hipotesis

## 1. Uji Secara Parsial (uji T)

Tabel 5.38  
Output SPSS Nilai Signifikan (Sig.)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,147	2,402		3,392	,002
	Pengawasan_Kerja (X1)	,194	,159	,233	1,222	,230
	Penilaian_Kinerja (X2)	,911	,250	,695	3,638	,001

a. Dependent Variable: Motivasi\_Kerja (Y)

Dari tabel output SPSS *Coefficients* di atas, kita akan melakukan uji untuk mengetahui apakah variabel Pengawasan kerja ( $X_1$ ) dan Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Adapun hipotesis yang kita ajukan dalam penelitian ini adalah:

- a)  $H_1$  atau hipotesis pertama: ada pengaruh Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y).
- b)  $H_2$  atau hipotesis kedua: ada pengaruh Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y).

## 1) Melakukan Uji t Parsial (Uji t Pertama Pengawasan Kerja)

Uji t pertama untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y).

**Berdasarkan nilai Signifikansi (Sig.)**

Berdasarkan tabel output SPSS *Coefficients* di atas diketahui nilai *Signifikansi (Sig.)* variabel Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,230. Karena nilai Sig. 0,230 > probabilitas 0,05, maka dapat

disimpulkan bahwa  $H_1$  atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y).

***Perbandingan nilai t hitung dengan t tabel (uji t pertama)***

Berdasarkan nilai output SPSS di atas diketahui nilai t hitung variabel Pengawasan Kerja adalah sebesar 1,222. Karena nilai t hitung  $1,222 <$  dari t tabel 2,208, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y).

Rumus mencari nilai t tabel:

t tabel = ( $\alpha/2$  ; n-k-1 atau df residual)

t tabel = (0,05/2 ; 39 – 2 – 1)

t tabel = (0,025 ; 36)

atau dapat dilihat pada tabel output ANOVA SPSS berikut:

Tabel 5.39

Output SPSS Nilai df residual

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242,026	2	121,013	94,970	,000 <sup>b</sup>
	Residual	45,872	36	1,274		
	Total	287,897	38			

a. Dependent Variable: Motivasi\_Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Penilaian\_Kinerja (X2), Pengawasan\_Kerja (X1)

2) Melakukan Uji t Parsial (Uji t Kedua Penilaian Kinerja)

Uji t kedua untuk mengetahui apakah ada pengaruh Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y)

***Berdasarkan nilai Signifikansi (Sig.)***

Berdasarkan tabel output SPSS *Coefficients* di atas diketahui nilai *Signifikansi (Sig.)* variabel Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,001. Karena nilai Sig.  $0,001 < \text{probabilitas } 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y).

***Perbandingan nilai t hitung dengan t tabel (uji t kedua)***

Berdasarkan nilai output SPSS di atas diketahui nilai t hitung variabel Penilaian Kinerja adalah sebesar 3,638. Karena nilai t hitung  $3,638 > \text{dari } t \text{ tabel } 2,208$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y).

2. Uji Simultan (uji F)

Untuk melakukan uji F simultan dalam analisis regresi linier berganda, maka kita cukup memperhatikan hasil yang terdapat dalam tabel output ANOVA SPSS.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam uji F ini adalah “Ada pengaruh Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) dan Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Y).”

Ada dua cara yang bisa kita gunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F. Pertama adalah membandingkan nilai signifikansi (Sig.) atau nilai probabilitas hasil output Anova. Kedua adalah membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel.

1) Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari output Anova.

- a) Jika nilai Sig. < dari 0,05 maka hipotesis diterima. Artinya Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) dan Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).
- b) Jika nilai Sig. > dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Artinya Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) dan Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).
- 2) Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan nilai F tabel.
- a) Jika nilai F hitung > dari F tabel maka hipotesis diterima. Artinya Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) dan Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).
- b) Jika nilai F hitung < dari F tabel maka hipotesis ditolak. Artinya Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) dan Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).

Tabel 5.40  
Output SPSS Nilai Signifikan (Sig.)

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242,026	2	121,013	94,970	,000 <sup>b</sup>
	Residual	45,872	36	1,274		
	Total	287,897	38			

a. Dependent Variable: Motivasi\_Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Penilaian\_Kinerja (X2), Pengawasan\_Kerja (X1)

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari output Anova.

Berdasarkan nilai output SPSS di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa

hipotesis diterima atau dengan kata lain Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) dan Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).

- 2) Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan nilai F tabel.

Berdasarkan nilai output SPSS di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 94,970. Karena nilai F hitung  $94,970 >$  dari F tabel 3,25, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) dan Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).

F tabel dicari pada distribusi nilai r tabel statistik pada signifikasni 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus  $F \text{ tabel} = (k ; n - k)$ . Dimana k adalah jumlah variabel independen (variabel bebas atau X) sementara n adalah jumlah responden atau sampel penelitian.

Berdasarkan kedua pembahasan uji F di atas, maka kita dapat membuat sebuah kesimpulan bahwa Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) dan Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).

## 5.5 Pembahasan

1. Total skor yang dihasilkan dari variabel pengawasan kerja sebesar 1.662 dalam kategori sangat baik. Hasil ini menjelaskan bahwa dengan adanya pengawasan kerja, diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi capaian instansi secara keseluruhan. Dengan motivasi kerja yang sangat baik maka hal ini akan dapat membantu Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten

Kuantan Singingi memberikan pelayanan yang maksimal dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan pendidikan di Kuantan Singingi.

2. Total skor yang dihasilkan dari variabel penilaian kinerja sebesar 926 dalam kategori sangat baik. Hasil ini menjelaskan bahwa dengan adanya penilaian kinerja ternyata sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Total skor yang dihasilkan dari variabel motivasi kerja sebesar 1485 dalam kategori sangat baik. Hasil ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara pengawasan kerja dan penilaian kinerja secara simultan terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.
4. Hasil pengujian hipotesis memberikan gambaran adanya pengaruh yang sangat signifikan variabel pengawasan kerja dan variabel penilaian kinerja secara simultan terhadap variabel motivasi kerja.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Total skor yang dihasilkan dari variabel pengawasan kerja sebesar 1.662 dalam kategori sangat baik. Hasil ini menjelaskan bahwa dengan adanya pengawasan kerja, diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi capaian instansi secara keseluruhan.

Total skor yang dihasilkan dari variabel penilaian kinerja sebesar 926 dalam kategori sangat baik. Hasil ini menjelaskan bahwa dengan adanya penilaian kinerja ternyata sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.

Total skor yang dihasilkan dari variabel motivasi kerja sebesar 1485 dalam katagori sangat baik. Hasil ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara pengawasan kerja dan penilaian kinerja secara simultan terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.

Berdasarkan nilai signifikasni (Sig.) dari output Anova SPSS, dan berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan nila F tabel, diperoleh nilai yang menunjukkan bahwa pengawasan kerja dan penilaian kinerja secara bersama-sama di Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai nya.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan olah data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Diperlukan koordinasi antar pimpinan dan pihak atau instansi yang terkait dengan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi lebih mengoptimalkan sistem pengawasan yang ada agar lebih memberikan dampak yang lebih positif terhadap motivasi kerja pegawainya.
- b. Pihak-pihak terkait perlu meningkatkan pemberian informasi mengenai penilaian kinerja sehingga para pegawai mengerti mengapa dan untuk apa penilaian kinerja itu perlu dilakukan guna meningkatkan prestasi mereka dan menghindari kesalahpahaman antara pegawai dan tim penilai, dan diharapkan adanya timbal balik di antaranya sehingga sistem penilaian tersebut bermanfaat bagi instansi maupun bagi pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Wahyudi, Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Matahari Departement Store Tunjungan Plaza Surabaya, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Narotama Surabaya, 2016.

Akila, Hubungan Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada CV. Syailendra Jaya Palembang, Universitas PGRI Palembang, 2015.

Azhar Arsyad, pokok-pokok manajemen pengetahuan praktis bagi pimpinan dan eksekutif, Eksekutive Institute Faculti of Management McGill Montreal, 2013.

Bagus Brahmantya, “Pengaruh pengawasan dan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Area Malang”, Universitas Negeri Malang, 2012.

Erlin Setiyo Ningsih, “Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderators, Skripsi, Universitas Brawijaya, 2011.

Fred R. David, Manajemen Strategis Konsep, Jakarta: Salemba Empat, 2006.

Gomez, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003.

Handoko, Hani, Manajemen, Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2012.

Hasibuan, S.P Melayu, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ketiga Belas, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN, 2013.

Husaini Usman, Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

<https://disdikpora.kuansing.go.id/id/page/tupoksi.html> (akses tanggal 10 Juni 2020)

<https://www.linovhr.com/indikator-penilaian-kinerja-pegawai/> (akses tanggal 24 Agustus 2020)

<https://www.universitapsikologi.com/2019/12/dimensi-kinerja-dan-faktor-penilaian-pegawai.html> (akses tanggal 24 Agustus 2020)

<https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-penilaian-kinerja-performance-appraisal-tahapannya/> (akses tanggal 25 Agustus 2020)

Lila Bismala, Perilaku Organisasi, Medan: UMSU PRESS, 2015.

Mangkunegara, Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Rosdakarya, 2013.

Nawawi, Ismail Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja, Jakarta: Prenada Media Group, 2013.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Prisilian Suwuh, Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Studi di Dinas Komunikasi dan Informatika Bandung, Sekolah Manajemen Telekomunikasi dan Media Institut Manajemen Telkom Bandung, 2012

Sutrisno, Edy, Budaya Organisasi. Edisi Pertama. Cetakan Ke.II Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.

Umam, Khaerul Manajemen Organisasi, Jakarta: Pustaka Setia, 2012.

Utari Diniek, Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Malang, Skripsi Universitas Brawijaya, 2005.

Wilson, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Erlangga, 2012.

Yusrita, Pengaruh disiplin dan sanksi kerja terhadap motivasi kerja Pegawai di PTPN III Medan, Universitas Islam Sumatera Utara, 2017.

## Lampiran 1

### DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

#### Petunjuk Pengisian

1. Jawablah masing-masing pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian Saudara/Saudari mengenai “Pengaruh Pengawasan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi)”.
2. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda silang (X) pada salah satu option pada jawaban yang tersedia.

### KUESIONER

#### I. Pengawasan Kerja ( $X_1$ )

1. Saya teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Dalam pekerjaan saya minim melakukan kesalahan.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Saya menyelesaikan kerja pada awal waktu.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Jika telah menyelesaikan pekerjaan, saya memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
  - a. Sangat setuju

- b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Saya sangat fokus pada pekerjaan.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
6. Saya termasuk orang yang berpikiran luas.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
7. Saya mampu menganalisa masalah dari berbagai sudut pandang.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
8. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
9. Pendapat saya sering diterima dalam suatu rapat atau diskusi.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju

- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

## II. Penilaian Kinerja ( $X_2$ )

1. Saya memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Saya mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Saya mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan kepada saya.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Saya tidak memiliki ketergantungan terhadap pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan saya.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Saya ampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan maupun kepada atasan saya.
  - a. Sangat setuju

- b. Setuju
- c. Kurang setuju
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

### III. Motivasi Kerja (Y)

1. Saya berusaha dengan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Saya tekun dan selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Saya tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Saya mampu bertahan dalam kesulitan dan tekan pekerjaan.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Saya memiliki pola hidup dan kerja yang baik.
  - a. Sangat setuju

- b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
6. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
7. Saya memiliki prioritas yang jelas dalam pekerjaan.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
8. Saya tidak melakukan aktivitas yang tidak bermanfaat.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

Lampiran 2  
Rekap Jawaban Kuesioner

No Responden	Jawaban kuisisioner untuk Pengawasan Kerja ke										No Responden	Jawaban kuisisioner untuk Penilaian Kinerja ke						No Responden	Jawaban kuisisioner untuk Motivasi Kerja ke									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total		1	2	3	4	5	Total		1	2	3	4	5	6	7	8	Total	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	35	2	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	39
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	6	5	5	5	5	5	25	6	5	5	5	5	4	5	5	5	39
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	7	5	5	5	5	5	25	7	5	5	5	5	4	5	5	5	39
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	8	5	5	5	5	5	25	8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	9	5	5	5	5	5	25	9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	10	5	5	5	5	5	25	10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	11	5	5	5	5	5	25	11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	12	5	5	5	5	5	25	12	5	5	5	5	5	4	5	5	39
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	13	5	5	5	5	5	25	13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	14	5	5	5	5	5	25	14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	15	5	5	5	5	5	25	15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	16	5	5	5	5	5	25	16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	17	5	5	5	5	5	25	17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	18	5	5	5	5	5	25	18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	19	5	5	5	5	5	25	19	5	5	5	5	5	4	4	5	38
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	20	5	5	5	5	5	25	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	21	5	5	5	5	5	25	21	5	5	5	5	5	5	4	5	39
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	22	5	5	5	5	5	25	22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	43	23	5	5	5	4	5	24	23	5	5	5	4	5	5	5	5	39
24	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	42	24	5	5	4	4	5	23	24	5	5	5	4	4	5	4	5	37
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	25	5	5	5	5	5	25	25	5	5	5	5	5	5	4	5	39
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	26	5	5	5	5	5	25	26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	27	5	5	5	4	5	24	27	5	5	5	4	5	5	5	5	39
28	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	40	28	5	4	4	4	5	22	28	4	4	5	4	5	5	5	5	37
29	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	35	29	4	4	4	3	4	19	29	4	4	4	4	3	3	4	4	30
30	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39	30	4	5	4	5	4	22	30	5	4	4	5	4	4	4	4	34
31	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	43	31	5	5	5	5	5	25	31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	40	32	4	4	5	4	5	22	32	4	5	4	4	4	5	4	4	34
33	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	35	33	3	3	3	3	4	16	33	4	4	4	3	4	4	4	4	31
34	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38	34	4	5	4	4	5	22	34	5	5	5	4	5	5	5	5	39
35	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38	35	4	4	4	4	5	21	35	5	5	4	4	5	5	4	5	37
36	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	42	36	5	4	5	5	5	24	36	5	5	5	5	4	5	5	5	39
37	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40	37	5	5	5	4	5	24	37	5	5	5	4	4	5	5	5	38
38	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	42	38	5	5	5	4	5	24	38	5	5	5	4	5	5	5	4	38
39	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	42	39	5	5	5	4	5	24	39	5	5	5	4	5	5	5	4	38
	189	184	183	188	188	184	180	189	177			186	186	185	179	190			189	189	188	179	182	187	183	187		

Lampiran 3

Tabel r untuk df = 1 – 50

**Tabel r untuk df = 1 - 50**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 4

Tabel f, titik persentase distribusi funtuk probabilita – 0,05

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	19	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.91	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.11	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.71	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.44	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.23	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.11	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.99	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 5

Tabel t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44591	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30500	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22314	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17381	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279

## Lampiran 6

### DISTRIBUSI FREKUENSI

#### 1. Pengawasan Kerja

```
FREQUENCIES VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9
/STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN MODE
/ORDER=ANALYSIS.
```

#### Frequencies

		Statistics						
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7
N	Valid	39	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,85	4,72	4,69	4,82	4,82	4,72	4,62
Median		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Mode		5	5	5	5	5	5	5
Std. Deviation		,366	,456	,468	,389	,451	,456	,633

		Statistics	
		Q8	Q9
N	Valid	39	39
	Missing	0	0
Mean		4,85	4,54
Median		5,00	5,00
Mode		5	5
Std. Deviation		,432	,643

#### Frequency Table

		Q1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	6	15,4	15,4	15,4
	5	33	84,6	84,6	100,0
Total		39	100,0	100,0	

		Q2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	28,2	28,2	28,2
	5	28	71,8	71,8	100,0
Total		39	100,0	100,0	

		Q3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	30,8	30,8	30,8
	5	27	69,2	69,2	100,0
Total		39	100,0	100,0	

**Q4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	7	17,9	17,9	17,9
	5	32	82,1	82,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

**Q5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,6	2,6	2,6
	4	5	12,8	12,8	15,4
	5	33	84,6	84,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

**Q6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	28,2	28,2	28,2
	5	28	71,8	71,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

**Q7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7,7	7,7	7,7
	4	9	23,1	23,1	30,8
	5	27	69,2	69,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

**Q8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,6	2,6	2,6
	4	4	10,3	10,3	12,8
	5	34	87,2	87,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

**Q9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7,7	7,7	7,7
	4	12	30,8	30,8	38,5
	5	24	61,5	61,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

## 2. Penilaian Kinerja

```
FREQUENCIES VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5
  /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN MODE
  /ORDER=ANALYSIS.
```

### Frequencies

		Statistics				
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
N	Valid	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,87	4,77	4,77	4,74	4,59
Median		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Mode		5	5	5	5	5
Std. Deviation		,339	,485	,485	,498	,595

### Frequency Table

		Q1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	5	12,8	12,8	12,8
	5	34	87,2	87,2	100,0
Total		39	100,0	100,0	

		Q2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,6	2,6	2,6
	4	7	17,9	17,9	20,5
	5	31	79,5	79,5	100,0
Total		39	100,0	100,0	

		Q3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,6	2,6	2,6
	4	7	17,9	17,9	20,5
	5	31	79,5	79,5	100,0
Total		39	100,0	100,0	

		Q4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,6	2,6	2,6
	4	8	20,5	20,5	23,1
	5	30	76,9	76,9	100,0
Total		39	100,0	100,0	

**Q5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,1	5,1	5,1
	4	12	30,8	30,8	35,9
	5	25	64,1	64,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

**3. Motivasi Kerja**

```

FREQUENCIES VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8
  /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN MODE
  /ORDER=ANALYSIS.

```

**Frequencies****Statistics**

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7
N	Valid	39	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,85	4,85	4,82	4,59	4,67	4,79	4,69
Median		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Mode		5	5	5	5	5	5	5
Std. Deviation		,366	,366	,389	,595	,530	,409	,468

**Statistics**

		Q8
N	Valid	39
	Missing	0
Mean		4,79
Median		5,00
Mode		5
Std. Deviation		,409

**Frequency Table****Q1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	6	15,4	15,4	15,4
	5	33	84,6	84,6	100,0
Total		39	100,0	100,0	

**Q2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	6	15,4	15,4	15,4
	5	33	84,6	84,6	100,0
Total		39	100,0	100,0	

**Q3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	7	17,9	17,9	17,9
	5	32	82,1	82,1	100,0
Total		39	100,0	100,0	

**Q4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,1	5,1	5,1
	4	12	30,8	30,8	35,9
	5	25	64,1	64,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

**Q5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,6	2,6	2,6
	4	11	28,2	28,2	30,8
	5	27	69,2	69,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

**Q6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	8	20,5	20,5	20,5
	5	31	79,5	79,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

**Q7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	30,8	30,8	30,8
	5	27	69,2	69,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

**Q8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	8	20,5	20,5	20,5
	5	31	79,5	79,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

## Lampiran 7

### Uji Statistik/ SPSS data penelitian

#### A. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2001). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini:

Hasil perhitungan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 26 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,789. Hal ini berarti 78,9% motivasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan kerja dan penilaian kinerja, sedangkan sisanya yaitu 21,1% motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

##### a. Uji Validitas

###### 1) Pengawasan Kerja

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar 1986). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006).

Tabel 1  
Output SPSS Uji Validitas untuk Data Pengawasan Kerja

		Correlations									
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Total
Q1	Pearson Correlation	1	,680**	,178	,726**	,307	,680**	,420**	,180	,474**	,647**
	Sig. (2-tailed)		,000	,279	,000	,058	,000	,008	,274	,002	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q2	Pearson Correlation	,680**	1	,199	,449**	,259	,620**	,708**	,309	,712**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000		,224	,004	,111	,000	,000	,056	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q3	Pearson Correlation	,178	,199	1	,412**	,355*	,446**	,301	,411**	,391*	,534**
	Sig. (2-tailed)	,279	,224		,009	,027	,004	,063	,009	,014	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q4	Pearson Correlation	,726**	,449**	,412**	1	,561**	,746**	,567**	,458**	,502**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,009		,000	,000	,000	,003	,001	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q5	Pearson Correlation	,307	,259	,355*	,561**	1	,643**	,581**	,800**	,614**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,058	,111	,027	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q6	Pearson Correlation	,680**	,620**	,446**	,746**	,643**	1	,708**	,576**	,712**	,887**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q7	Pearson Correlation	,420**	,708**	,301	,567**	,581**	,708**	1	,645**	,911**	,883**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,063	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q8	Pearson Correlation	,180	,309	,411**	,458**	,800**	,576**	,645**	1	,591**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,274	,056	,009	,003	,000	,000	,000		,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q9	Pearson Correlation	,474**	,712**	,391*	,502**	,614**	,712**	,911**	,591**	1	,893**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,014	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Total	Pearson Correlation	,647**	,729**	,534**	,764**	,746**	,887**	,883**	,732**	,893**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

Validitas setiap item ditunjukkan oleh kolom total. Berdasarkan r tabel, nilai Pearson Correlation minimal adalah 0,3621 karena menggunakan 39 responden (N) dengan batas 0.01. Terlihat semua nilai pearson correlations tiap item di atas 0,3621. Hal ini ditandai dengan tanda \*\* pada kolom Total di tabel output. Sehingga 9 item kuesioner ini sudah valid.

## 2) Penilaian Kinerja

Tabel 2  
Output SPSS Uji Validitas untuk Data Penilaian Kinerja

		Correlations					
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Total
Q1	Pearson Correlation	1	,776**	,838**	,667**	,777**	,892**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39
Q2	Pearson Correlation	,776**	1	,729**	,667**	,617**	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39
Q3	Pearson Correlation	,838**	,729**	1	,701**	,736**	,942**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39
Q4	Pearson Correlation	,667**	,667**	,701**	1	,516**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000
	N	39	39	39	39	39	39
Q5	Pearson Correlation	,777**	,617**	,736**	,516**	1	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001		,000
	N	39	39	39	39	39	39
Total	Pearson Correlation	,892**	,824**	,942**	,666**	,839**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39

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

Validitas setiap item ditunjukkan oleh kolom total. Berdasarkan r tabel, nilai Pearson Correlation minimal adalah 0,3621 karena menggunakan 39 responden (N) dengan batas 0,01. Terlihat semua nilai pearson correlations tiap item di atas 0,3621. Hal ini ditandai dengan tanda \*\* pada kolom Total di tabel output. Sehingga 5 item kuesioner ini sudah valid.

## 3) Motivasi Kerja

**Tabel 3**  
**Output SPSS Uji Validitas untuk Data Motivasi Kerja**

		<b>Correlations</b>								
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Total
Q1	Pearson Correlation	1	,803**	,726**	,671**	,544**	,487**	,486**	,663**	,845**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,002	,002	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q2	Pearson Correlation	,803**	1	,726**	,550**	,544**	,663**	,486**	,663**	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q3	Pearson Correlation	,726**	,726**	1	,584**	,596**	,590**	,702**	,755**	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q4	Pearson Correlation	,671**	,550**	,584**	1	,473**	,294	,386*	,619**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,002	,069	,015	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q5	Pearson Correlation	,544**	,544**	,596**	,473**	1	,405*	,425**	,526**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002		,011	,007	,001	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q6	Pearson Correlation	,487**	,663**	,590**	,294	,405*	1	,487**	,528**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,069	,011		,002	,001	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q7	Pearson Correlation	,486**	,486**	,702**	,386*	,425**	,487**	1	,487**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,000	,015	,007	,002		,002	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Q8	Pearson Correlation	,663**	,663**	,755**	,619**	,526**	,528**	,487**	1	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,002		,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Total	Pearson Correlation	,845**	,845**	,894**	,753**	,734**	,687**	,708**	,828**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

Validitas setiap item ditunjukkan oleh kolom total. Berdasarkan r tabel, nilai Pearson Correlation minimal adalah 0,3621 karena menggunakan 39 responden (N) dengan batas 0,01. Terlihat semua nilai pearson correlations tiap item di atas 0,3621. Hal ini ditandai dengan tanda \*\* pada kolom Total di tabel output. Sehingga 8 item kuesioner ini sudah valid.

## b. Uji Reabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*. Pengertian dari *reliability* (reliabilitas) adalah keajekan pengukuran (Walizer, 1987). Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

### 1) Pengawasan Kerja

Tabel 4

Output SPSS Uji Reabilitas untuk Data Pengawasan Kerja  
(Jumlah Responden)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	39	100,0

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

Tabel output di atas memberikan informasi tentang jumlah sampel atau responden (N) yang dianalisis dalam program SPSS yakni N sebanyak 39 responden. Karena tidak ada data yang kosong (dalam

pengertian jawaban responden terisi semua) maka jumlah valid adalah 100%.

Tabel 5  
Output SPSS Uji Reabilitas untuk Data Pengawasan Kerja  
(Nilai *Cronbach's Alpha*)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,906	9

Dari tabel output di atas diketahui ada N of item (banyaknya item atau butir pertanyaan angket) ada 9 buah item dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,906. Karena nilai Cronbach's Alpha  $0,906 >$  dari 0,320 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan angket untuk variabel "Pengawasan Kerja" adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 6  
Output SPSS Uji Reabilitas untuk Data Pengawasan Kerja  
(Reabiliti Item Pertanyaan)

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	37,77	9,498	,575	,904
Q2	37,90	8,937	,654	,898
Q3	37,92	9,494	,422	,914
Q4	37,79	9,115	,708	,896
Q5	37,79	8,904	,675	,897
Q6	37,90	8,463	,851	,884
Q7	38,00	7,632	,828	,885
Q8	37,77	9,024	,662	,898
Q9	38,08	7,547	,841	,884

Tabel output di atas memberikan gambaran tentang nilai statistik untuk ke-9 item pertanyaan angket. Perhatikan pada kolom “*Cronbach’s Alpha if item Deleted*” dalam tabel ini diketahui nilai *Cronbach’s Alpha* untuk ke-9 item soal adalah besar dari 0,320 maka dapat disimpulkan bahwa ke-9 item pertanyaan angket reliabel.

## 2) Penilaian Kinerja

Tabel 7

Output SPSS Uji Reabilitas untuk Data Penilaian Kinerja  
(Jumlah Responden)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	39	100,0

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

Tabel output di atas memberikan informasi tentang jumlah sampel atau responden (N) yang dianalisis dalam program SPSS yakni N sebanyak 39 responden. Karena tidak ada data yang kosong (dalam pengertian jawaban responden terisi semua) maka jumlah valid adalah 100%.

Tabel 8

Output SPSS Uji Reabilitas untuk Data Penilaian Kinerja  
(Nilai *Cronbach’s Alpha*)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	5

Dari tabel output di atas diketahui ada N of item (banyaknya item atau butir pertanyaan angket) ada 5 buah item dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,913. Karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,913 > dari 0,320 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan angket untuk variabel “Penilaian Kinerja” adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 9

Output SPSS Uji Reabilitas untuk Data Penilaian Kinerja  
(Reabiliti Item Pertanyaan)

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	18,97	2,762	,875	,874
Q2	18,97	2,868	,794	,891
Q3	19,00	2,737	,862	,876
Q4	19,15	2,660	,718	,916
Q5	18,87	3,378	,734	,910

Tabel output di atas memberikan gambaran tentang nilai statistik untuk ke-5 item pertanyaan angket. Perhatikan pada kolom “*Cronbach's Alpha if item Deleted*” dalam tabel ini diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk ke-5 item soal adalah besar dari 0,320 maka dapat disimpulkan bahwa ke-5 item pertanyaan angket reliabel.

## 3) Motivasi Kerja

Tabel 10

Output SPSS Uji Reabilitas untuk Data Motivasi Kerja  
(Jumlah Responden)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	39	100,0

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

Tabel output di atas memberikan informasi tentang jumlah sampel atau responden (N) yang dianalisis dalam program SPSS yakni N sebanyak 39 responden. Karena tidak ada data yang kosong (dalam pengertian jawaban responden terisi semua) maka jumlah valid adalah 100%.

Tabel 11

Output SPSS Uji Reabilitas untuk Data Motivasi Kerja  
(Nilai *Cronbach's Alpha*)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	8

Dari tabel output di atas diketahui ada N of item (banyaknya item atau butir pertanyaan angket) ada 8 buah item dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,901. Karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,901 > dari 0,320 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan angket untuk variabel "Motivasi Kerja" adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 12  
Output SPSS Uji Reabilitas untuk Data Motivasi Kerja  
(Reabiliti Item Pertanyaan)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	33,21	6,009	,800	,881
Q2	33,21	6,009	,800	,881
Q3	33,23	5,814	,859	,875
Q4	33,46	5,466	,632	,899
Q5	33,38	5,717	,623	,896
Q6	33,26	6,196	,596	,896
Q7	33,36	5,973	,606	,896
Q8	33,26	5,880	,771	,881

Tabel output di atas memberikan gambaran tentang nilai statistik untuk ke-8 item pertanyaan angket. Perhatikan pada kolom “Cronbach’s Alpha if item Deleted” dalam tabel ini diketahui nilai Cronbach’s Alpha untuk ke-8 item soal adalah besar dari 0,320 maka dapat disimpulkan bahwa ke-8 item pertanyaan angket reliabel.

## B. Uji Asumsi Klasik

### Uji Multikolinieritas

Tabel 13  
Output SPSS Uji Multikolinieritas Pengawasan Kerja ( $X_1$ ), Penilaian Kinerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $Y$ )

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,147	2,402		3,392	,002		
	Pengawasan_Kerja	,194	,159	,233	1,222	,230	,121	8,238
	Penilaian_Kinerja	,911	,250	,695	3,638	,001	,121	8,238

a. Dependent Variable: Motivasi\_Kerja

Untuk menguji multikolinearitas maka kita fokus pada output SPSS tabel Coefficients dan kolom Collinearity Statistics. Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui nilai VIF variabel pengawasan (3,799) dan VIF variabel penilaian (3,799). Karena nilai VIF untuk kedua variabel tersebut  $< 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinearitas atau dengan kata lain model regresi ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

### C. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat.

Tabel 14  
Output SPSS Uji Analisis Regresi Linier Berganda (Variabel Penelitian)

<b>Variables Entered/Removed<sup>a</sup></b>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penilaian_Kinerja (X2), Pengawasan_Kerja (X1) <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi\_Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Tabel output “*Variables Entered/Removed*” di atas memberikan informasi tentang variabel penelitian serta metode yang digunakan dalam analisis regresi. Adapun variabel independent yang dipakai dalam analisis ini adalah variabel Pengawasan Kerja dan variabel Penilaian Kinerja. Sementara variabel dependent adalah variabel Motivasi Kerja. Analisis regresi

menggunakan metode Enter. Tidak ada variabel yang dibuang sehingga pada kolom Variables Removed tidak ada angka nya atau kosong.

Tabel 15  
Output SPSS Uji Analisis Regresi Linier Berganda  
(Nilai Koefisien Determinasi)

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 <sup>a</sup>	,841	,832	1,129

a. Predictors: (Constant), Penilaian\_Kinerja (X2), Pengawasan\_Kerja (X1)

Tabel “*Model Summary*” memberikan informasi tentang nilai koefisien determinasi, yakni kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel pengawasan kerja dan penilaian kinerja secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel motivasi kerja.

Berdasarkan tabel output SPSS "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,841. Nilai R Square 0,841 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu  $0,917 \times 0,917 = 0,841$ . Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,841 atau sama dengan 84,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel pengawasan kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel penilaian kinerja (X<sub>2</sub>) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y) sebesar 84,1%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 84,1\% = 15,9\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Besarnya pengaruh variabel lain disebut juga sebagai error (e). Untuk menghitung nilai *error* tersebut kita dapat menggunakan rumus  $e = 1 - R^2$ . Besarnya nilai koefisien determinasi atau R Square ini umumnya berkisar antara

0-1. Namun demikian, jika dalam sebuah penelitian kita jumpai R Square bernilai minus atau negatif (-), maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Selanjutnya, semakin kecil nilai koefisien determinasi (R Square), maka ini artinya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin lemah. Sebaliknya, Jika nilai R Square semakin mendekati angka 1, maka pengaruh tersebut akan semakin kuat.

#### D. Uji Hipotesis

##### 1. Uji Secara Parsial (uji T)

Tabel 16  
Output SPSS Nilai Signifikan (*Sig.*)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,147	2,402		3,392	,002
	Pengawasan_Kerja (X1)	,194	,159	,233	1,222	,230
	Penilaian_Kinerja (X2)	,911	,250	,695	3,638	,001

a. Dependent Variable: Motivasi\_Kerja (Y)

Dari tabel output SPSS *Coefficients* di atas, kita akan melakukan uji untuk mengetahui apakah variabel Pengawasan kerja ( $X_1$ ) dan Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Adapun hipotesis yang kita ajukan dalam penelitian ini adalah:

- c)  $H_1$  atau hipotesis pertama: ada pengaruh Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y).
- d)  $H_2$  atau hipotesis kedua: ada pengaruh Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y).

##### 3) Melakukan Uji t Parsial (Uji t Pertama Pengawasan Kerja)

Uji t pertama untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y)

***Berdasarkan nilai Signifikansi (Sig.)***

Berdasarkan tabel output SPSS *Coefficients* di atas diketahui nilai *Signifikansi (Sig.)* variabel Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,230. Karena nilai Sig. 0,230 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y).

***Perbandingan nilai t hitung dengan t tabel (uji t pertama)***

Berdasarkan nilai output SPSS di atas diketahui nilai t hitung variabel Pengawasan Kerja adalah sebesar 1,222. Karena nilai t hitung 1,222 < dari t tabel 2,208, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y).

Rumus mencari nilai t tabel:

$$t \text{ tabel} = (a/2 ; n-k-1 \text{ atau df residual})$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 ; 39 - 2 - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 ; 36)$$

atau dapat dilihat pada tabel output ANOVA SPSS berikut:

Tabel 17  
Output SPSS Nilai df residual

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242,026	2	121,013	94,970	,000 <sup>b</sup>
	Residual	45,872	36	1,274		
	Total	287,897	38			

a. Dependent Variable: Motivasi\_Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Penilaian\_Kinerja (X2), Pengawasan\_Kerja (X1)

4) Melakukan Uji t Parsial (Uji t Kedua Penilaian Kinerja)

Uji t kedua untuk mengetahui apakah ada pengaruh Penilaian Kinerja (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi Kerja (Y)

***Berdasarkan nilai Signifikansi (Sig.)***

Berdasarkan tabel output SPSS *Coefficients* di atas diketahui nilai *Signifikansi (Sig.)* variabel Penilaian Kinerja (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 0,001. Karena nilai Sig. 0,001 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh Penilaian Kinerja (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi Kerja (Y).

***Perbandingan nilai t hitung dengan t tabel (uji t kedua)***

Berdasarkan nilai output SPSS di atas diketahui nilai t hitung variabel Penilaian Kinerja adalah sebesar 3,638. Karena nilai t hitung 3,638 > dari t tabel 2,208, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh Penilaian Kinerja (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi Kerja (Y).

## 2. Uji Simultan (uji F)

Untuk melakukan uji F simultan dalam analisis regresi linier berganda, maka kita cukup memperhatikan hasil yang terdapat dalam tabel output ANOVA SPSS.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam uji F ini adalah “Ada pengaruh Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) dan Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).”

Ada dua cara yang bisa kita gunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F. Pertama adalah membandingkan nilai signifikasni (Sig.) atau nilai probabilitas hasil output Anova. Kedua adalah membandingkan nilai F hitung dengan nila F tabel.

### 3) Berdasarkan nilai signifikasni (Sig.) dari output Anova.

a) Jika nilai Sig. < dari 0,05 maka hipotesis diterima. Artinya Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) dan Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).

b) Jika nilai Sig. > dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Artinya Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) dan Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).

### 4) Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan nila F tabel.

c) Jika nilai F hitung > dari F tabel maka hipotesis diterima. Artinya Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) dan Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).

- d) Jika nilai F hitung < dari F tabel maka hipotesis ditolak. Artinya Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) dan Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).

Tabel 18  
Output SPSS Nilai Signifikan (Sig.)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242,026	2	121,013	94,970	,000 <sup>b</sup>
	Residual	45,872	36	1,274		
	Total	287,897	38			

a. Dependent Variable: Motivasi\_Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Penilaian\_Kinerja (X2), Pengawasan\_Kerja (X1)

- 3) Berdasarkan nilai signifikasni (Sig.) dari output Anova.

Berdasarkan nilai output SPSS di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) dan Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).

- 4) Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan nila F tabel.

Berdasarkan nilai output SPSS di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 94,970. Karena nilai F hitung 94,970 > dari F tabel 3,25, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) dan Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).

F tabel dicari pada distribusi nilai r tabel statistik pada signifikasni 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus  $F_{tabel} = (k ; n - k)$ . Dimana “k” adalah jumlah variabel independen (variabel bebas atau X) sementara “n” adalah jumlah responden atau sampel penelitian.

Tabel 19  
Distribusi F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	19	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.01	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.11	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.71	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.44	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.23	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.11	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.27	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Berdasarkan kedua pembahasan uji F di atas, maka kita dapat membuat sebuah kesimpulan bahwa Pengawasan Kerja ( $X_1$ ) dan Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).