

ANALISIS PERAN **MOTIVASI, **DISIPLIN KERJA** DAN
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KECAMATAN WAY HALIM**

Proposal Tesis



Oleh:

**NAMA MAHASISWA
NPM**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG 2025**

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal yang memegang peran yang paling penting bagi suatu organisasi baik pada instansi swasta maupun pemerintah. Kedudukan dan peran pegawai sangatlah penting demi terwujudnya pemerintahan yang baik (Good Governance) dalam suatu Organisasi Perangkat Daerah karena pegawai merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional seperti yang diisyaratkan dalam UU Aparatur Sipil Negara No.5 Tahun 2014. Untuk itu, pegawai harus memiliki kinerja yang baik, memiliki kemampuan menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam kegiatan pemerintahan, serta melakukan pelayanan publik dengan baik sehingga diharapkan mampu merespon aspirasi publik kedalam kegiatan dan program organisasi (Wahyuni, 2021:3).

Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas sehingga sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

Menurut Yulianto (2020:9) kinerja pegawai dapat diukur dari berbagai indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Seorang pegawai dinyatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu memberikan hasil kerja berkualitas, kuantitasnya sesuai dengan target yang

diharapkan, pekerjaan diselesaikan tepat waktu, bekerja dengan efektif, mandiri dalam melakukan aktivitas kerjanya serta berperilaku baik saat bekerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan, penilaian, tindak lanjut dan Sistem Informasi Kinerja PNS. Perencanaan Kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang harus dicapai oleh pegawai setiap tahun. Penilaian kinerja PNS dilakukan dengan cara menggabungkan nilai SKP yakni hasil antara Realisasi kinerja dengan target yang telah ditetapkan dan penilaian Perilaku Kerja oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS.

Pemerintah Kota Bandar Lampung adalah pemerintah daerah yang bertugas mengurus urusan pemerintahan di wilayah kota Bandar Lampung yang dipimpin Wali Kota, Perangkat Daerah dan DPRD Kota Bandar Lampung. Pemerintah Kota Bandar Lampung terdiri dari 20 kecamatan dan 126 kelurahan. Kecamatan Way Halim adalah salah satu unit kerja Pemerintah Kota Bandar Lampung yang berada di bawah naungan kabupaten/kota yang dipimpin oleh Camat dengan keseluruhan luas wilayah Kecamatan Way halim 648,5 Ha. Kecamatan Way halim terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah kota Bandar Lampung Nomor 04 Tahun 2012, Tentang Penataan dan Pembentukan Kelurahan dan Kecamatan, Kantor Kecamatan Way Halim terdiri dari 6 (enam) Kelurahan yakni Kelurahan Jagabaya I, Jagabaya II, Jagabaya III, Way Halim Permai, Gunung Sulah dan Perumnas.

Sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang melakukan pelayanan kepada masyarakat, Kecamatan Way Halim dituntut untuk selalu memperbaiki kinerja pegawainya dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintah yang baik (*good governance*). Kecamatan Way Halim memiliki data pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Pegawai Kecamatan Way Halim berdasarkan Bagian

No	Uraian	Jumlah	
		ASN	Tenaga Kontrak
1	Camat	1	
2	Sekcam	1	
3	Seksi Pemerintahan	1	3
4	Seksi Pembangunan	1	4
5	Seksi Pelayanan Umum	1	4
6	Seksi Pemberdayaan	2	5
7	Seksi Trantib	1	4
8	Bagian Umum dan Kepegawaian	1	5
9	Bagian Informasi dan Keuangan	2	3
10	Kelurahan Way Halim Permai	5	3
11	Kelurahan Perumnas	5	2
12	Kelurahan Gunung Sulah	5	3
13	Kelurahan Jagabaya I	3	3
14	Kelurahan Jagabaya II	6	3
15	Kelurahan Jagabaya III	3	2
	Jumlah	38	43

Sumber : Data Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Way Halim, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai Kecamatan Way Halim berjumlah 81 orang dengan rincian ASN berjumlah 38 orang dan Tenaga Kontrak berjumlah 43 orang. Kecamatan Way Halim telah menerapkan pengukuran Kinerja Pegawai sesuai Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 yakni melalui metode penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Penilaian Perilaku Kerja, dan penerapan aplikasi E- Kinerja yang bertujuan untuk menilai rencana kerja yang telah ditetapkan dengan realisasi yang dicapai, merekam aktivitas ASN, dan mengevaluasi kinerja pegawai baik secara bulanan maupun tahunan. Hasil Penilaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan Perilaku Kerja pegawai Kecamatan Way Halim dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Hasil Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja pegawai Kecamatan Way Halim

NO	URAIAN		Penilaian SKP	
	Nilai Kinerja	Sebutan	Kecamatan	Kelurahan
1	110 – 120	Sangat Baik (memiliki Ide Baru)	-	-
2	90 – 120	Baik	11	27
3	70 – 89	Cukup	-	-
4	50 – 69	Kurang	-	-
5	< 50	Sangat Kurang	-	-
	Jumlah		11	27

Sumber : Data SKP BKN tahun 2024 Kecamatan Way Halim, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa nilai SKP dan Perilaku Kerja ASN Kecamatan Way halim memiliki nilai kinerja dengan predikat Baik. Meskipun telah menerapkan berbagai mekanisme untuk mengukur kinerja pegawai di Kecamatan Way Halim namun pada kenyataannya hasil kinerja dari sistem penilaian tersebut hanya menjadi formalitas pemenuhan syarat administrasi bagi pegawai dan belum cukup efektif untuk menggambarkan kondisi akurat kontribusi dan kinerja pegawai terhadap instansi, hal tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku.

Hasil temuan dari pembinaan rutin yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Bandar Lampung di Kecamatan Way Halim juga menunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang tidak memiliki dan memahami SOP sebagai acuan pekerjaan sehingga banyak pekerjaan dan pelayanan yang diberikan tidak sesuai aturan yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kinerja serta banyaknya pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaan sesuai Tupoksi masing – masing. Berdasarkan data dan observasi yang didapat di Kecamatan Way Halim rendahnya kinerja pegawai juga terlihat dari masih banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan (Alpa), datang terlambat, dan pulang lebih awal, yang berdampak pada rendahnya output/kinerja.

Kehadiran pegawai di tempat kerja memiliki kepentingan yang besar, meskipun jumlah pegawai cukup banyak, keberadaan yang kurang aktif dapat menghambat kualitas dan kuantitas pelayanan kepada warga. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widayati (2020) dan Gunadi (2016) menunjukkan bahwa Kehadiran pegawai memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Data kehadiran pegawai Kecamatan Way Halim lebih lanjut disajikan dalam tabel rekapitulasi kehadiran sebagai berikut :

Tabel 1.3
Rekapitulasi Data Absensi Fingerprint berdasarkan keterlambatan
Kecamatan Way Halim tahun 2024

Bulan	Total Hari Kerja	Persentase Keterlambatan (%)			Total Persentase Keterlambatan
		< 15 Menit	< 30 Menit	> 30 Menit	
Jan	22	10%	35%	8%	53%
Feb	20	5%	37%	10%	52%
Mar	19	15%	35%	6%	56%
Apr	20	12%	38%	7%	57%
Mei	20	13%	32%	7%	52%
Juni	19	10%	30%	9%	49%
Juli	23	14%	34%	8%	56%
Agustus	22	13%	35%	6%	54%
Sept	21	10%	33%	6%	49%
Okt	23	12%	25%	8%	45%
Nov	21	13%	28%	7%	48%
Des	21	4%	35%	10%	49%
RATA-RATA		11%	33%	8%	52%

Sumber : Data Fingerprint Kec. Way Halim, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai cukup tinggi yakni total rata – rata persentase keterlambatan sebesar 52% per tahun dan persentase keterlambatan tertinggi pegawai pada bulan April sebesar 57%. Mayoritas pegawai sering datang terlambat lebih dari 15 menit sampai kurang dari 30 menit tertinggi pada bulan Februari dengan persentase sebesar 37 %. Masih banyaknya pegawai yang datang terlambat berdampak secara langsung pada keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat yang seharusnya sudah dapat dikerjakan sejak pukul 07.30 WIB.

Menurut Hasibuan (2016) terdapat hubungan antara semangat kerja dengan absensi/presensi pegawai di tempat kerja, tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin, kerja sama dengan atasan atau rekan kerja di organisasi, serta tingkat produktivitas kerja pegawai. Selain terlambat, berikut data rekapitulasi data absensi pegawai yang pulang lebih awal sebagai berikut :

Tabel 1.4
Rekapitulasi Data Absensi Fingerprint berdasarkan Pulang Lebih Awal
Kecamatan Way Halim tahun 2024

Bulan	Total Hari Kerja	Kategori waktu pulang lebih awal			Total Persentase
		< 15 Menit	< 30 Menit	> 30 Menit	
Jan	22	15%	2%	2%	19%
Feb	20	10%	3%	1%	14%
Mar	19	7%	2%	1%	10%
Apr	20	15%	1%	2%	18%
Mei	20	8%	2%	3%	13%
Juni	19	4%	3%	3%	10%
Juli	23	6%	4%	5%	15%
Agustus	22	9%	1%	1%	11%
Sept	21	7%	2%	2%	11%
Okt	23	7%	3%	2%	12%
Nov	21	12%	2%	3%	17%
Des	21	6%	5%	6%	17%
Jumlah Rata - rata		9%	3%	3%	14%

Sumber : Data Fingerprint Kec. Way Halim, 2025

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa persentase pegawai yang pulang lebih awal dari jam kerja tidak terlalu tinggi, dengan rata – rata persentase per tahun sebesar 14%. Rata – rata persentase pegawai yang pulang lebih awal kurang dari 15 menit sebesar 9 % dengan persentase tertinggi pada bulan januari sebesar 15%. Untuk melihat kinerja pegawai juga dilakukan pra survei terhadap 15 orang pegawai di Kantor Kecamatan Way Halim dan didapatkan hasil mengenai indikator kinerja pada tabel 1.5 sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei mengenai kinerja Pegawai
Kantor Kecamatan Way Halim

No	Uraian	Persentase
1	Kualitas	26 %
	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP	
2	Kuantitas	46%
	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	
3	Ketepatan Waktu	40%
	Pegawai bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	
4	Efektivitas	46%
	Pegawai bekerja sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki	
5	Kemandirian	33%
	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	

Sumber : Hasil Kuesioner Pegawai Kecamatan Way Halim, 2025

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil pra survey kepada responden dapat diketahui bahwa tingkat kinerja pegawai masih rendah terlihat dari pegawai yang belum memiliki dan mengedepankan kualitas dan kuantitas yang disebabkan karena pegawai kurang memahami SOP yang ada, pekerjaan yang dilakukan tidak mengedepankan ketepatan waktu, rendahnya efektivitas dan kemandirian serta kedisiplinan pegawai belum memadai.

Menurut Afandi (2021:86–87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.. Menurut (Patmanegara et al., 2021) mengatakan bahwa motivasi adalah daya penggerak dan juga pengacu yang menciptakan seseorang bekerja dengan giat dengan adanya gairah tertentu, sehingga pegawai bisa bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan dan juga hasil yang maksimal.

Motivasi menimbulkan keinginan dalam diri seseorang atau individu untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Hasil penelitian Arief Yosodipuro, Maulkre Her Susilo, Fandy Baskara, Julanda Anugrahwati, tahun 2021 menunjukkan bahwa motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Veteran. Dengan demikian jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya menunjukkan kinerja yang juga tinggi. Oleh karena itu, penting untuk merangsang dan meningkatkan motivasi kerja pegawai agar mereka dapat mencapai kinerja yang optimal

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan

baik atau tidak. Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban pegawai untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020). Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para pegawai untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam organisasi agar para pegawai dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.

Disiplin kerja seorang pegawai dilihat dari tingkat kehadiran dalam jam bekerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, pegawai tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu pegawai juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jelaskan Wau, Samalua Waoma, Ferdinand T. Fau tahun 2021 disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias. Oleh sebab itu disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai karena semakin disiplin pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas kerja Pegawai pada instansi pemerintah.

Selain motivasi dan disiplin kerja, pelaksanaan fungsi pengawasan oleh pimpinan di lingkungan instansi pemerintah juga dapat memberikan dampak yang positif baik terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Hutabarat, 2020), pengawasan juga dikenal sebagai kontrol yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai mengalami peningkatan dalam mencapai hasil yang diharapkan. Pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan atau ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh pegawai. Jika tidak berjalan dengan semestinya, maka dilakukan pengkoreksian kegiatan yang sedang berjalan agar dapat tetap mencapai apa yang direncanakan.

Lemahnya pengawasan dan kurangnya sanksi yang diberikan membuat pegawai rentan melakukan pelanggaran dalam bekerja. Pelanggaran-pelanggaran

yang berulang membuat disiplin kerja mereka menurun yang akan berakibat pada penurunan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Subair tahun 2019 menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan hasil penelitian terdahulu maka penelitian ini berjudul "**Analisis Peran Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah yang ingin diperoleh jawabannya dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah Motivasi mempengaruhi kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Way Halim?
- b. Apakah Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Way Halim?
- c. Apakah Pengawasan mempengaruhi kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Way Halim?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Way Halim.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Way Halim.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Way Halim.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat untuk :

1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia,

2) Manfaat Empiris

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti di masa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini. TAMBAHKAN EMPIRIS/PRAKTIS LAINNYA.

3) Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan di Kantor Camat Way Halim dan memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor tersebut.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah variabel independen (X) dan dependen (Y). Variabel independen yaitu Motivasi, Disiplin dan Pengawasan. Sedangkan untuk variabel dependen yaitu Kinerja.

2. Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Pegawai di Kecamatan Way Halim tahun 2025.

3. Ruang Lingkup Waktu & Tempat

Penelitian di Kantor Kecamatan Way Halim ini dilakukan mulai bulan Januari – Juli 2025.

4. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ilmu pengetahuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. ruang lingkup 8 dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Penelitian Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

Daftar Pustaka

Lampiran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Grand Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kinerjanya. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. (Ni Kadek Rika Putri Rahayu, 2022)

2.2 Variabel Penelitian

2.2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

2.2.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja pegawai diukur melalui persepsi pegawai terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan pegawai
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
5. Kemandirian, merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Maruli (2020, hlm. 58) mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Menurut Afandi (2021:23) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh- sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja Menurut Afandi (2021:24) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

- a. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.

b. **Kebutuhan Masa Kerja**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.

c. **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.

d. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:142) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. **Kebutuhan Fisik**, yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji pegawai yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi.
2. **Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan**, yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi pegawainya, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya
3. **Kebutuhan Sosial**, yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya, interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan sesuai dengan kemampuannya, yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan pegawai untuk dihormati serta di hargai oleh pegawai lainnya dan keinginan pegawai yang dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat pegawai terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2021:12). Disiplin merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja yang semakin tinggi maka semakin prestasi kerja. Silalahi & Bangun (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses.

Surono (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hendrayani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan.

Berdasarkan kajian teori tentang disiplin kerja dapat diambil kesimpulan tentang pengertian disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, sehingga hal ini membuat pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya dan melakukan peningkatan prestasi kerjanya yang akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator disiplin kerja menurut Fauzia Agustini (2019: 104) yaitu :

1. Tingkat kehadiran, tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam instansi yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.
2. Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan atau pemimpin yaitu mengikuti apa yang diarahkan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Kelima, tanggungjawab yaitu kesediaan pegawai mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Oleh karena itu, indikator disiplin kerja ini umumnya dapat dilihat dari pegawai datang tepat waktu ke tempat kerja, pakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian semestinya seorang pegawai, guru mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, bekerja dengan penuh semangat dan bekerja sesuai aturan yang ditetapkan lembaga. Kebiasaan-kebiasaan tersebut dapat terwujud apabila para pegawainya mempunyai disiplin kerja yang baik.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin yang baik secara tidak langsung akan mencapai prestasi dan tujuan organisasi demikian pula sebaliknya (Simatupang: 2021: 281). Menurut Agustini (2019 : 97-99) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi besar atau kecil, kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
2. Ada atau tidak adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan, pemimpin teladan sangatlah penting karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh pegawai akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, Tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah di tetapkan.
3. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam perusahaan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil Tindakan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
5. Baik atau tidaknya pemimpin memperhatikan pegawai.
6. Terciptanya kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan.

Dalam pengelolaan sumber daya bagi setiap organisasi atau instansi membutuhkan disiplin kerja, Simatupang (2021: 281) menyatakan para manajer melakukan komunikasi dengan pegawai agar bersedia melakukan perubahan perilaku serta peningkatan terhadap kesadaran dan kesediaan dalam pemenuhan peraturan serta menumbuhkan kebijakan yang menuju rasa tanggung jawab dan kewajiban dalam mentaati peraturan, melalui disiplin kerja.

2.5 Pengawasan

2.5.1 Pengertian Pengawasan

Menurut (Harianto et al., 2020) mengemukakan bahwa pengawasan kerja adalah salah satu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada rencana agar dapat merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan

apakah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur seberapa besar penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa segala tugas yang diemban telah dilakukan seefektif mungkin guna mencapai tujuan organisasi. Pengawasan kerja dapat diartikan sebagai kegiatan mengamati, observasi menilai, mengarahkan pekerjaan, dan menggunakan wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan secara struktural, yang dilakukan secara berkelanjutan dan berkesinambungan. pengawasan adalah segala kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan atau tugas yang diemban telah dilakukan sesuai rencana yang ditetapkan, peraturan atau kebijakan yang telah disusun serta perintah atau intruksi yang telah diberikan dalam pelaksanaan rencana tersebut.

Pengawasan diharuskan dapat mengukur hal apa yang telah tercapai, menilai pelaksanaan apakah berjalan dengan lancar atau tidak, serta mengadakan evaluasi dan penyesuaian yang dianggap perlu dilakukan guna menciptakan kinerja yang baik. Dengan kata lain (Ariesa et al., 2020) 12 menyatakan bahwa pengawasan adalah tahapan atau proses dimana mengupayakan agar apa yang direncanakan menjadi terlaksana atau menjadi kenyataan. Berdasarkan diskripsi pengertian pengawasan yang tersaji diperoleh suatu konsep pemahaman bahwa perlu dilakukannya suatu pengawasan yang dilakukan secara rutin ataupun berkala oleh pimpinan atau orang yang mempunyai wewenang untuk melakukan pemantauan, pemeriksaan, penilaian dan perbaikan agar tidak terjadinya penyimpangan dalam pencapaian suatu tujuan yang efektif dan efisien dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Pengawasan sangat penting dilakukan karena manusia pada dasarnya memiliki sifat salah dan khilaf, sehingga kegiatan manusia didalam organisasi perlu dilakukan pemantauan, hal ini bukan dilakukakan untuk mencari kesalahannya tetapi untuk mendidik, membimbing dan mengarahkannya. Tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasi itu sendiri maupun bagi para pekerjanya.

2.5.2 Tujuan Pengawasan

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi sangat perlu diadakan pengawasan, karena pengawasan mempunyai beberapa tujuan yang sangat berguna bagi pihak-pihak yang melaksanakan. Dewi (2019), mengemukakan bahwa tujuan pengawasan antara lain :

1. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak
2. Untuk memperbaiki kesalahan- kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan baru.
3. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
4. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seperti yang telah ditetapkan dalam planning atau tidak.
5. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan.
6. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

2.5.3 Manfaat Pengawasan

Menurut Inu Andri dan Endang (2019: 67-68), Ada beberapa manfaat pengawasan, antara lain :

1. Untuk memberikan ruang reguler bagi supervisi guna merenungkan isi dan pekerjaan mereka.
2. Untuk mengembangkan pemahaman dan keterampilan dalam bekerja.
3. Untuk menerima informasi dan perspektif lain mengenai pekerjaan seseorang.
4. Untuk menjadi dukungan, baik segi pribadi ataupun pekerjaan.
5. Untuk memastikan bahwa sebagai pribadi dan sebagai orang pekerja tidak ditinggalkan tidak perlu membawa kesulitan, masalah dan proyeksi saja.
6. Untuk memiliki ruang guna mengeksplorasi dan mengekspresikan distress, restimulation pribadi, transferensi atau counter-transferensi yang mungkin dibawa oleh pekerjaan.

7. Untuk merencanakan dan memanfaatkan sumber daya pribadi dan profesional yang lebih baik.
8. Untuk menjadi pro-aktif bukan re-aktif.
9. Untuk memastikan kualitas pekerjaan.

2.5.4 Indikator Pengawasan

Menurut Handoko Sitepu (2020) indikator - indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan

Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil - hasil.

2. Pengukuran kerja

Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia - sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja adalah :

- a. Pengamatan
- b. Laporan - laporan hasil lisan atau tertulis
- c. Metode - metode otomatis
- d. Pengujian atau dengan pengambilan sample

2. Penilaian kinerja

3. Tindakan koreksi

Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pegawai.

2.5.5 Teknik Pengawasan

Menurut Sururama & Amalia (2020:71–75) teknik pengawasan dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung

- a. Pengawasan langsung, adalah pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pimpinan atau pengawas dengan mengamati, meneliti, memeriksa, mengecek sendiri secara “on the spot” di tempat pekerjaan, dan menerima

laporan-laporan secara langsung pula dari pelaksana. Hal ini dilakukan dengan inspeksi.

- b. Pengawasan tidak langsung, diadakan dengan mempelajari laporan-laporan yang diterima dari pelaksana baik lisan maupun tertulis, mempelajari pendapat-pendapat masyarakat dan sebagainya tanpa pengawasan “on the spot”.
2. Pengawasan preventif dan represif
 - a. Pengawasan preventif, dilakukan melalui pre audit sebelum pekerjaan dimulai. Misalnya dengan mengadakan pengawasan terhadap persiapan-persiapan, rencana kerja, rencana anggaran, rencana penggunaan tenaga dan sumber-sumber lain.
 - b. Pengawasan represif, dilakukan melalui post-audit, dengan pemeriksaan terhadap pelaksanaan di tempat (inspeksi), meminta laporan pelaksanaan dan sebagainya.
 3. Pengawasan intern dan pengawasan ekstern
 - a. Pengawasan intern, adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat dalam organisasi itu sendiri. Pada dasarnya pengawasan harus dilakukan oleh pucuk pimpinan sendiri. Setiap pimpinan unit dalam organisasi pada dasarnya berkewajiban membantu pucuk pimpinan mengadakan pengawasan secara fungsional sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
 - b. Pengawasan ekstern, adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat dari luar organisasi sendiri, seperti halnya pengawasan dibidang keuangan oleh Badan Pemeriksa Keuangan sepanjang meliputi seluruh Aparatur Negara dan Direktorat Jenderal Pengawasan Keuangan Negara terhadap departemen dan instansi pemerintah lain.

2.5.6 Proses Pengawasan

Dalam melakukan kegiatan pengawasan maka diperlukan beberapa tahapan ataupun langkah dari pengawasan tersebut, Menurut Andri dan Endang (2019: 65-66), Ada lima Tahap-tahap proses pengawasan sebagai berikut :

1. Tahap Penetapan Standar
Tujuannya adalah sebagai sasaran, kuota, dan target pelaksanaan kegiatan yang

digunakan sebagai patokan dalam pengambilan keputusan.

2. Tahap Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Digunakan sebagai dasar atas pelaksanaan kegiatan yang dilakukan secara tepat.

3. Tahap Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Beberapa proses yang berulang-ulang dan kontinu, yang berupa pengamatan laporan, metode, pengujian, dan sampel.

4. Tahap Perbandingan Pelaksanaan Dengan Standar dan Analisa, Penyimpangan

Digunakan untuk mengetahui penyebab terjadinya penyimpangan dan menganalisisnya, juga digunakan sebagai alat pengambilan keputusan.

5. Tahap Pengambilan Koreksi

Bila diketahui dalam pelaksanaannya terjadi penyimpangan dimana perlu ada perbaikan dalam pelaksanaan.

2.5.6 Pengawasan Yang Efektif

Ada beberapa karakteristik pengawasan yang efektif menurut Sarwoto (2010:28) yaitu :

1. Adanya unsur keakuratan, dimana data dapat dijadikan pedoman dan valid.
2. Tepat waktu, yaitu dikumpulkan, disimpulkan, di evaluasi dan dilakukan kegiatan perbaikan.
3. Objektif dan menyeluruh, dalam arti mudah dipahami.
4. Terpusat dengan merumuskan pada bidang-bidang penyimpangan yang paling sering terjadi.
5. Realisasi secara ekonomis, dimana biaya sistim pengawasan harus lebih rendah atau sama dengan kegunaan yang didapat.
6. Realisasi secara organisasional, yaitu sesuai dengan kenyataan yang ada diorganisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja, karena menimbulkan sukses atau gagal oprasi serta harus sampai pada pegawai yang memerlukannya.
8. Fleksibel, harus dapat disesuaikan dengan situasi yang dihadapi, sehingga tidak harus membuat sistim baru apabila terjadi perubahan kondisi.

9. Sebagai petunjuk dan operasional, dimana harus dapat menunjukkan deviasis standar sehingga dapat menentukan koreksi yang akan diambil.
10. Diterima para anggota organisasi, melakukan pelaksanaan kerja anggota organisasi dengan mendorong peranan otonomi, tanggung jawab dan prestasi.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan untuk landasan penelitian agar mendukung penelitian yang ditampilkan secara terperinci dalam bentuk tabel dan memuat hasil penelitian. Berikut ini merupakan beberapa literatur dari penelitian terdahulu yang menyangkut tentang motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. 1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul & Peneliti	Metodologi & Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Klapanunggal Kabupaten Bogor Ade Ayu Putrigati (2019)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regresi berganda ▪ Skala Likert Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan • Disiplin • Motivasi Variabel Dependen : <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai 	Pengawasan : <ol style="list-style-type: none"> 1. Menentukan ukuran 2. Mengadakan penilaian atau pengukuran 3. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang ditetapkan 4. Mengadakan perbaikan Disiplin : <ol style="list-style-type: none"> 1. Kewajiban 2. Larangan Motivasi : <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Keselamatan 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan penghargaan 5. Aktualisasi diri 	Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel pengawasan secara parsial menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin dan motivasi secara parsial menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

			<p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan 2. Kepatuhan dan 3. Produktivitas 	
2	<p>Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam</p> <p>Harianto (2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regresi berganda ▪ Skala Likert <p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan Kerja • Disiplin Kerja <p>Variabel Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai 	<p>Pengawasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kontrol Masukan 2. Kontrol Perilaku 3. Kontrol Pengeluaran 4. Supervisi <p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Waskat (pengawasan melekat) 5. Sanksi hukuman <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan (knowledge) 2. Keterampilan (skill) 3. Kemampuan (ability) 4. Faktor Motivasi (motivation) 5. Ketercapain sasaran peusahaan 	<p>Kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini adalah pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
2	<p>Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengupas Udang Pada PT. Central Pertiwi Bahari Divisi Food Processing Plant Bratasena Tulang Bawang Lampung</p> <p>Sang Sang Danurweda, 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regresi berganda ▪ Skala Likert <p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan • Disiplin Kerja • Motivasi <p>Variabel Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai 	<p>Pengawasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan Standar 2. Pengukuran 3. Membandingkan 4. Melakukan Tindakan <p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladanan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan 	<p>Kesimpulan yang pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan,</p>

			<p>Motivasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab melaksanakan pekerjaan 2. Prestasi yang dicapai 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bertindak <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan 	<p>disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p>
4	<p>Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BAPEDDA Kota Bandar Lampung</p> <p>Rusdee Chemoh, 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regresi berganda ▪ Skala Likert <p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Disiplin • Kepuasan Kerja <p>Variabel Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja 	<p>Motivasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan berprestasi 2. Minat atas pekerjaan 3. Hubungan kerja <p>Disiplin :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu dalam bekerja 2. Kesadaran dalam bekerja 3. Kesadaran pada peraturan <p>Kepuasan kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemenuhan kebutuhan 2. Perbedaan 3. Pencapaian Nilai 4. Keadilan 5. Komponen genetik <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Efektivitas 2. Tanggung jawab 3. Inisiatif 4. Pengetahuan 	<p>Kesimpulan yang diperoleh bahwa motivasi, disiplin, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPEDDA Kota Bandar Lampung</p>

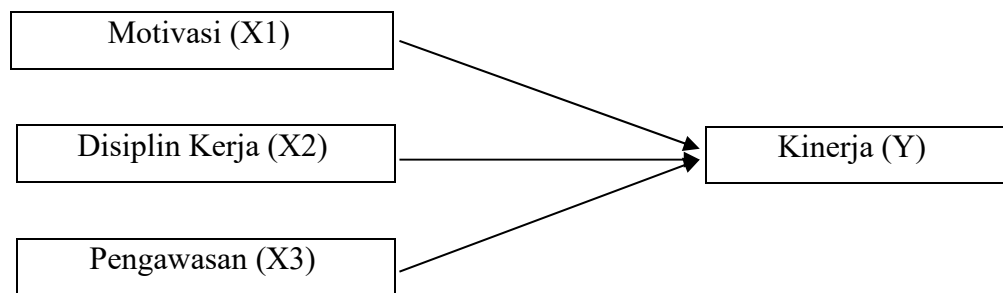
5	<p>Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat</p> <p>Sutan Napsan Nasution Sjahril Effendy Pasaribu (Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regresi berganda ▪ Skala Likert <p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan • Motivasi • Disiplin <p>Variabel Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja 	<p>Pengawasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Akurat 2. Tepat Waktu 3. Objektif Dan Menyeluruh 4. Terpusat Pada Titik Pengawasan Strategik 5. Realistis Secara Ekonomis 6. Realistis Secara Organisasional 7. Terkoordinasi Dengan Aliran Kerja Organisasi 8. Fleksibel, Bersifat Sebagai Petunjuk Dan Operasional 9. Diterima Para Organisasi <p>Motivasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kerja keras 2. orientasi masa depan 3. tingkat cita-cita yang tinggi 4. orientasi tugas / sasaran 5. usaha untuk maju 6. ketekunan 7. rekan kerja yang di pilih 8. pemanfaatan waktu <p>Disiplin :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tingkat kehadiran 2. tata cara kerja 3. ketaatan pada atasan 4. kesadaran bekerja 5. tanggung jawab 	<p>secara parsial pengawasan, motivasi dan disiplin kerja dan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru pada Dan secara simultan pengawasan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru</p>
---	---	--	---	--

			Kinerja : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas biaya 5. Kebutuhan akan pengawasan 6. Hubungan antar perseorangan	
--	--	--	--	--

2.4 Kerangka Penelitian

Menurut (Abdurrahman Misno, 2021) kerangka penelitian merupakan jembatan yang akan menghubungkan fenomena sosial yang terjadi dengan teori-teori sosial yang telah ada selama ini. Selanjutnya menerjemahkan keterhubungan fenomena teori tersebut ke dalam sebuah agenda penelitian social sebagai suatu cara yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kaitan variable yang akan diteliti.

Pada penelitian ini, diteliti hubungan antara Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Bandar Lampung.



2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat, dengan pendugaan atau dugaan dari suatu penelitian dan harus dibuktikan kebenarannya (Sihombing Cristina Mega, 2022). Berdasarkan uraian teoritik diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

2.5.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan salah satu cara yang logis untuk menumbuhkan dorongan hasil kerja (Purwanti et al., 2021). Semakin baik motivasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hasil penelitian Ade Ayu Putrigati (2019) Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Klapanunggal Kabupaten Bogor menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin dan motivasi secara parsial menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1: Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Bandar Lampung.

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban pegawai untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020). Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai karena semakin disiplin pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas kerja Pegawai pada instansi pemerintah. Hasil penelitian (Harianto,2020) yang berjudul Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Bandar Lampung.

2.5.3 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Hutabarat, 2020), pengawasan juga dikenal sebagai kontrol yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai mengalami peningkatan dalam mencapai hasil yang diharapkan. Pelaksanaan fungsi pengawasan oleh pimpinan di lingkungan instansi pemerintah juga dapat memberikan dampak yang positif baik terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, semakin baik pengawasan yang dilakukan, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya. Hasil penelitian Sang Sang Danurweda, 2021, pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H3: Diduga Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Bandar Lampung.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Menurut (Suliyanto, 2017) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data berbentuk angka atau bilangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif. Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis satu atau lebih variabel tanpa membuat perbandingan atau tanpa menghubungkan antar variabel yang satu dengan variabel yang lain. Sedangkan Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Suliyanto, 2017).

Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independent (bebas) terhadap variabel dependen (terikat), yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Dalam penelitian kuantitatif ini, peneliti menggunakan model korelasional berlawanan arah, yaitu untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kompetensi, kompensasi dan motivasi dengan kinerja pegawai. Data dikumpulkan secara langsung dengan menggunakan instrumen angket atau kuisisioner yang dibagikan kepada responden.

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer

Menurut (Suliyanto, 2017) data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri pertama kali dicatat langsung dari sumber pertama. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai variabel penelitian yaitu: Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Data Sekunder

Menurut (Suliyanto, 2017) data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari subyek penelitian. Data sekunder sudah dikumpulkan dan disajikan oleh pihak lain baik dengan tujuan komersial maupun non komersial.

Pada penelitian ini data yang digunakan adalah Data Primer.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), wawancara (interview), kuisisioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner.

Kuisisioner digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap Kinerja pegawai dalam bentuk tertulis. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Arikunto (2013) yang menyatakan “kuisisioner adalah jumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari subjek yang ingin diteliti dalam arti laporan tentang kepribadiaanya atau hal yang ia ketahui. Kuisisioner yang dibuat bertujuan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan kegiatan penelitian yang sedang dilakukan. Adapun instrument penelitan adalah dengan menggunakan kuisisioner atau daftar pertanyaan dengan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Skala

Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator/sub indikator variabel. Selanjutnya menyusun butir-butir instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Skala yang digunakan untuk mengukur kompetensi dan kompensasi terhadap Kinerja pegawai adalah skala likert dengan empat alternative jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan jawaban Sangat TidakSesuai (STS).

Tabel 3. 1
Tabel Interpretasi Skala Likert

Skala	Skala
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Suliyanto, 2017)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020:80). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja baik ASN maupun Honorer pada Kantor Kecamatan Way Halim dengan total 81 orang pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut Harmanto (2020:60) Sampel adalah sebagian dari objek atau individu – individu yang mewakili suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *non probability* sampling teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan jumlah sampel maka

peneliti menggunakan teknik sampling jenuh (*saturation sampling*). Menurut Handayani (2020), teknik pengambilan sampel atau biasa disebut dengan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel, yang nantinya dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah Pegawai ASN dan Tenaga Honorar dengan jumlah 80 responden selain Camat selaku pejabat penilai kinerja pegawai di Kecamatan Way Halim. Dengan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel, maka teknik pengambilan sampel ini adalah menggunakan *nonprobability sampling*.

3.5. Variabel Penelitian

Menurut (Suliyanto, 2017) variabel penelitian merupakan karakteristik objek penelitian yang nilainya bervariasi dari satu subjek ke subjek lainnya atau dari waktu yang satu ke waktu lainnya.

3.5.1 Variabel Independen

Menurut (Suliyanto, 2017) Variabel Independent adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pengawasan (X_3)

3.5.2 Variabel Dependen

Menurut (Pusparani, 2021) Variabel Dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variasi variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah gambaran teliti mengenai prosedur yang diperlukan untuk memasuki unit-unit analisis kedalam kategori-kategori tertentu dari tiap-tiap variabel. Dengan demikian, definisi operasional atau operasionalisasi merupakan tahapan terakhir dalam proses pengukuran.

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Devinisi konsep	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X_1)	Afandi (2021:23) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh- sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas	Usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai Dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Akan Penghargaan 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan (Hasibuan, 2020:142)	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X_2)	Surono (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	Suatu proses Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma norma sosial yang berlaku	1. Tingkat Kehadiran 2. Tata Cara Kerja 3. Ketaatan Pada atasan 4. Kesadaran Bekerja (Fauzia Agustini (2019: 104)	Likert

Pengawasan (X ₃)	(Harianto et al., 2020) mengemukakan bahwa pengawasan kerja adalah salah satu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada rencana agar dapat merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur seberapa besar penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa segala tugas yang diemban telah dilakukan seefektif mungkin guna mencapai tujuan organisasi	mengamati dan memantau dengan berbagai cara seperti pengamatan langsung kegiatan-kegiatan operasional dilapangan, membaca laporan dan berbagai cara lainnya untuk mengetahui apakah dalam pelaksanaan terdapat penyimpangan disengaja atau tidak dari rencana dan program yang telah ditentukan sebelumnya.	3. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan 4. Pengukuran kerja 5. Tindakan koreksi. (Handoko Sitepu (2020))	<i>Likert</i>
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung	Kinerja yang baik maka akan dapat meningkatkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Yulianto 2020:9)	<i>Likert</i>

	jawab yang diberikan kepadanya	dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi perusahaan.		
--	--------------------------------	---	--	--

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validasi

Uji validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat, atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat menurut (Suliyanto, 2017). Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi Pearson Product Moment. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 20) menggunakan rumus di bawah ini:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor total butir

N = jumlah sampel (responden)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Apabila probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka instrumen valid.

2. Pengujian validasi instrumen dilakukan menggunakan program SPSS (*statistical Program and Service Solution seri 20*).

3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut (Suliyanto, 2017) Reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pengelolaan yang dibantu oleh SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 20). Uji realibilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha i^2}{\sum \alpha t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

$\sum \alpha i$ = Jumlah variasi skor tiap item

k = Banyaknya soal

αt^2 = Variasi total

3.8 Uji Persyaratan Analisa Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel untuk menguji apakah kita menggunakan data sampel yang diambil dari sejumlah populasi terlebih dahulu perlu diuji kenormalitasan sampel tersebut dengan rujukan apakah jumlah sampel tersebut sudah representatif atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bias dipertanggung jawabkan. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji normalitas sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan uji *Non parametric one sample Kolmogorov Smirnov (KS)* Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H_a : Data dari populasi yang berdistribusi tidak normal

2. Apabila (Sig) > 0,05 maka Ho diterima (Normal)
Apabila (Sig) < 0,05 maka Ha ditolak (Tidak Normal)
3. Pengujian normalitas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).

3.8.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui bentuk antara variabel bebas dan variabel tergantung. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan compare means. Prosedur pengujian :

1. Ho: model regresi berbentuk linier
Ha: model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*)
4. Penjelasan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X1 dan X2 linier atau tidak linier.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui apakah terdapat multikolinier dengan menggunakan model regresi. Analisis uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur (1-R²) disebut *Collinierity Tolerance*. Artinya jika nilai *Collinierity Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS (*Statistical Program and Service seri 20*). Prosedur Pengujian :

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas

2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Menurut Uyanik & Guler (2013) dalam (Tesa Nur Padilah, 2019) Regresi linier berganda merupakan suatu algoritma yang digunakan untuk menelusuri pola hubungan antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin

X₃ = Pengawasan

a = Konstanta

b₁,b₂ = Koefisien Regresi

e = Variabel Pengganggu

3.10 Pengujian Hipotesis

Penelitian akan menggunakan pengujian hipotesis berupa uji t sebagai

berikut :

3.10.1 Uji Parsial (Uji-T)

Uji t ini dilakukan untuk menguji signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel bebas mana yang lebih berpengaruh diantara ketiga variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Rumusan hipotesis :

1. Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Bandar Lampung.

Ha: Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Bandar Lampung.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
- 2) Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
- 3) Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ho: tidak dapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Bandar Lampung.

Ha: Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Bandar Lampung.

Kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima

- 2) Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak
- 3) Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

3. Pengaruh Pengawasan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_0 : tidak dapat pengaruh antara Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Bandar Lampung.

H_a : Terdapat pengaruh antara Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Bandar Lampung. Kriteria penguji:

- 1) Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
- 2) Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak
- 3) Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.