
Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pandan

Zuhriana Hutagalung

zuhrianahutagalung01@gmail.com

Koresponden : zuhrianahutagalung01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pandan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Camat Pandan dengan penyebaran kuesioner berjumlah 25 (dua puluh lima) responden.

Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Pengawasan sebesar 3,140, lebih besar dari t tabel sebesar 0,3961 ($3,140 > 0,3961$), maka variabel Pengawasan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Pandan, berarti H_0 ditolak, H_a diterima dan Motivasi Kerja sebesar 8,973 $>$ t tabel 2.074, maka variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Pandan berarti H_0 ditolak, H_a diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung 239,065 $>$ F tabel 3.43 dan signifikansi $0.000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan Pengawasan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pandan dapat diterima.

Kata Kunci: Pengawasan, Motivasi kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi pada organisasi sehingga mampu mendukung tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien. Setiap organisasi mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan, untuk mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan serta pengembangan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja pegawai.

Manajemen sumber daya manusia yang baik tergambar dari pencapaian kinerja pegawai yang baik bagi organisasi, untuk mencapai kinerja yang maksimal diperlukan beberapa aspek yang harus dilakukan oleh pihak organisasi dengan demikian keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas pada pengaruh-pengaruh yang terdapat di dalam maupun di luar organisasi, jika kita lihat faktor di dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya pengawasan dan motivasi kerja.

Pencapaian tujuan suatu organisasi sangat berpedoman dan pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Oleh sebab itu, organisasi harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebab manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi berkala, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut setiap organisasi harus selalu berusaha meningkatkan kinerja para pegawainya. Kinerja yang baik bagi organisasi tergantung dari sumber daya manusianya, selain itu juga diperlukan penilaian dan pengawasan oleh pihak organisasi agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja para pegawai, dengan demikian keberlangsungan suatu organisasi tergantung oleh kinerja pegawai.

Pencapaian kinerja yang tinggi tentu akan dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain pengawasan. Menurut **Kadarisman (2014:173)** menyatakan pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan

organisasi. Tujuan pengawasan yakni agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan kerja. Berdasarkan penemuan-penemuan hasil pengawasan tersebut dapat di ambil tindakan untuk memperbaikinya baik pada waktu saat itu juga ataupun waktu yang akan datang.

Pengawasan secara umum dapat diartikan sebagai suatu cara yang dilakukan sebuah organisasi atau organisasi dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, sehingga tercapainya visi dan misi dari organisasi. Pengawasan yang merupakan sentra penting dari fungsi manajemen yang mampu menjamin agar peraturan yang berlaku tetap diindahkan atau dilaksanakan sesuai yang diharapkan. Jika terdapat penyimpangan-penyimpangan atau pelanggaran-pelanggaran dari setiap peraturan yang berlaku pada suatu organisasi maka dengan melalui pengawasan baik bentuk, sifat ataupun hakikat dari penyimpangan-penyimpangan atau pelanggaran-pelanggaran tersebut akan dapat dikenali sedini mungkin dan secara cepat dan tepat dapat mengambil suatu tindakan yang tegas. Titik tolak yang mendasar dari fungsi pengawasan ialah adanya tujuan dan sasaran yang hendak dicapai, artinya pengawasan berkaitan langsung dengan setiap kebijakan maupun strategi yang telah dirumuskan atau ditetapkan, keputusan yang telah diambil, rencana yang telah disusun serta program kerja yang telah dibuat dalam rangka pencapaian tujuan ataupun sasaran dari organisasi. Suatu pengawasan yang baik dan proporsional dimaksudkan adalah untuk mendukung pekerjaan yang ada pada organisasi tersebut, sehingga tidak ada satupun pekerjaan yang akan menyimpang dari ketentuan yang telah dibuat.

Sistem pengawasan sering diistilahkan dengan sistim pengawasan manajemen, karena sistim pengawasan ini adalah sangat berguna dalam membantu tugas-tugas dari manajemen dalam suatu organisasi atau dengan kata lain sistim pengawasan manajemen adalah sebuah sistim pengawasan selain dimanfaatkan dalam meluruskan berbagai penyimpangan, akan tetapi yang lebih penting lagi adalah bagaimana pengawasan tersebut dapat efektif dioperasionalkan sebagai salah satu fungsi manajemen. Dalam sistim manajemen modern berbagai fungsi manajemen akan berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditentukan, dan semakin besar dan kompleksnya suatu organisasi maka sistim pengawasan sangat dibutuhkan pada organisasi tersebut, baik itu organisasi publik maupun organisasi bisnis, untuk itu sistim pengawasan tersebut haruslah mengacu kepada kaidah kaidah pengawasan yang proporsional, teratur dan terlaksana secara efisien dan efektif maka oleh karena itu pengawasan adalah sangat berguna dalam meningkatkan hasil kerja pegawai, karena tatkala pegawai dalam bekerja diawasi dengan baik maka hasil kerja dari pegawai tersebut akan dapat berjalan sesuai dengan apa yang sudah direncanakan semula sehingga dan pada akhirnya akan dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Selain pengawasan, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Melihat besarnya peran sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi maka hadirnya pegawai yang memiliki motivasi dalam diri masing-masing individu sangat dibutuhkan. Perhatian dan pembinaan terhadap pegawai sangatlah penting demi kelangsungan dan kemajuan organisasi agar tidak menimbulkan dampak negatif bagi organisasi. Selain itu kenyamanan dalam bekerja dalam suatu organisasi tempat seseorang bekerja dapat berpengaruh terhadap pandangan maupun sikap dari orang tersebut baik terhadap atasan, teman sekerja maupun pekerjaannya. Sehingga kinerja pegawai tercapai dengan baik.

Dengan demikian, untuk mencapai tujuan dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan kinerja. Ketika seorang pegawai hasil kinerja dalam pekerjaannya, maka kinerja pegawai tersebut akan lebih optimal. Hal ini dikarenakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya. Jika kinerja tidak diperhatikan, maka kinerja pegawai dalam bekerja menjadi tidak optimal dan pegawai tersebut cenderung untuk bekerja secara apa adanya. Hal tersebut selaras dengan kinerja pegawai sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Orang yang kinerjanya tinggi akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang kecewa terhadap pekerjaannya akan bersikap negatif.

Motivasi yang melekat pada setiap individu terlihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan dan tingkah laku mereka. Apabila pegawai memiliki kesadaran tinggi terhadap pengawasan dan motivasi kerja di

organisasinya masing-masing, maka kinerja akan meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya apabila para pegawai kurang memiliki kesadaran yang tinggi maka kinerja kerjanya juga tidak akan baik. Kinerja dapat diukur dari sikap motivasi yang diberikan ke masing-masing pegawai. Motivasi kerja yang sering diberikan otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Begitu juga halnya pada Kantor Camat Pandan, yang melaksanakan tugas-tugas membantu Bupati dalam melaksanakan pemerintahan, pelayanan dan pembangunan di wilayahnya. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka dibutuhkan suatu pengawasan yang baik dari pimpinan serta motivasi kerja yang tinggi sehingga pencapaian kinerja dapat lebih maksimal.

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan pada Kantor Camat Pandan ditemui ada beberapa permasalahan yang terkait dengan masih rendahnya kinerja dari pegawai, Hal ini terlihat dari masih kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan kepada pegawai serta rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan juga pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan.

LANDASAN TEORI

Pengawasan

Menurut Fahmi (2016: 151) pengawasan secara umum dapat diartikan “Sebagai suatu cara yang dilakukan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, sehingga tercapainya visi dan misi dari organisasi”.

Menurut Handoko (2017:357) pengawasan adalah “Proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Sedangkan Kadarisman (2014:129) menyatakan bahwa pengawasan merupakan “Suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut **Handoko (2017:359)** bahwa tipe-tipe pengawasan adalah sebagai berikut :

1) Pengawasan Pendahuluan

Yaitu pengawasan yang dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

2) Pengawasan Pelaksanaan Kegiatan

Yaitu dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Tipe ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui terlebih dahulu atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan kegiatan bisa untuk dilanjutkan.

3) Pengawasan Umpan Balik

Yaitu dimana mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

Menurut **Busro (2018:160)**, ada beberapa alasan mengapa dalam suatu organisasi di perlukan pengawasan, antara lain sebagai berikut :

- 1) Manusia penyelenggara kegiatan operasional merupakan makhluk yang tidak sempurna dan secara inheren memiliki keterbatasan, baik dalam arti interpretasi makna suatu rencana.
- 2) Keterbatasan kemampuan, pengetahuan, maupun keterampilan.
- 3) Dengan iktikad yang paling baik, dedikasi dan loyalitas yang tinggi dan penerahan kemampuan mental dan fisik sekalipun, para penyelenggara kegiatan operasional mungkin saja berbuat khilaf dan bahkan mungkin kesalahan.
- 4) Kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua anggota organisasi yang selalu menampilkan perilaku demikian.

Menurut **Busro (2018:159)** bahwa faktor yang menyebabkan perlunya pengawasan adalah sebagai berikut:

- 1) Perubahan Lingkungan Organisasi
Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tak dapat dihindari, seperti ditemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintahan yang baru, dan sebagainya.
- 2) Peningkatan Kompleksitas Organisasi
Yaitu semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal, menyeluruh, melibatkan teknologi canggih, dan hati-hati.
- 3) Kesalahan-Kesalahan
Yaitu sistem pengawasan memungkinkan manajer untuk mendeteksi kesalahan-kesalahan anggota organisasi sebelum menjadi kritis.
- 4) Kebutuhan Manajer untuk Mendelegasikan Wewenang
Wewenang merupakan satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya atau belum. Tanpa sistem pengawasan, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

Menurut **Handoko (2017:371)** indikator pengawasan adalah sebagai berikut :

- 1) Akurat
Adalah informasi tentang pelaksanaan kegiatan 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
Yaitu informasi harus dikumpulkan, disampaikan, dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
- 3) Objektif dan menyeluruh
Yaitu informasi harus mudah dipahami dan bersifat tidak membedakan serta lengkap.
- 4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi
Yaitu sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang mengakibatkan kerusakan paling fatal.
- 5) Realistik secara ekonomis
Yaitu biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
- 6) Realistik secara organisasional
Yaitu sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan kenyataan organisasi.
- 7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
Yaitu Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.
- 8) Fleksibel
Yaitu pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman atau kesempatan dari lingkungan.
- 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
Yaitu sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi yang seharusnya diambil.
- 10) Diterima para anggota organisasi
Yaitu sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggungjawab, dan prestasi.

Motivasi Kerja

Menurut Veithzal dan Sagala, (2013: 837) motivasi adalah “Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Menurut Sutrisno, 2016: 153) motivasi adalah “Proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan”.

Selain itu, menurut Hasibuan (2017: 143) mengemukakan bahwa motivasi adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan agar membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Menurut Tampubolon (2015: 23) motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-Faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1) Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja :

- a) Lingkungan kerja yang menyenangkan.
Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
- b) Kompensasi yang memadai.
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c) Supervisi yang baik.
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya penghargaan atas prestasi.
Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.
- e) Status dan tanggung jawab.
Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan.
- f) Peraturan yang berlaku.

Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah di tetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.

2) Faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d) Keinginan untuk berkuasa

Menurut Suwatno (2011:175), sumber motivasi dapat dogolongkan kedalam dua jenis sumber yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motifasi yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari Dalam. Karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Jenis motivasi ini timbul dalam diri individu atas dasar kemauan dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motifasi yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu.

Menurut Hasibuan (2017:221), terdapat dua jenis motivasi yaitu :

1. Motivasi positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik saja.

2. Motivasi negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum; tetapi dalam waktu jangka panjang akan berakibat kurang baik.

Menurut **Hasibuan (2017:149)**, terdapat dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan tidak langsung.

1. Langsung (*Direction Motivation*)

Metode langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

2. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Metode tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga karyawan betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Indikator motivasi kerja terbagi menjadi enam indikator (**Afandi, 2018: 18**) yaitu :

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

Kinerja

Menurut **Afandi (2018:84)** kinerja adalah “Hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. Menurut **Sopiah dan Sangadji (2018: 350)** menyatakan bahwa kinerja adalah “Hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan”. **Mangkunegara (2017: 67)** mengemukakan bahwa kinerja adalah “Hasil kerja sesama kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya”. Selain itu **Darodjat (2015: 111)** menyatakan bahwa kinerja adalah “Tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan organisasi atau perusahaan tertentu”. Sedangkan menurut **Noor (2013: 272)** bahwa kinerja adalah “Hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati”.

Berdasarkan penjelasan tentang pengertian kinerja diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **Prawirosentono (2014:52)** adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan efisiensi

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

- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab
Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.
- 3) Disiplin
Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
- 4) Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.
- 5) Pengawasan
Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.
- 6) Motivasi
Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.

Menurut **Sedarmayanti (2014: 264)** bahwa tujuan dan manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Tujuan penilaian kinerja
 - a) Mengetahui ketrampilan dan kemampuan karyawan
 - b) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
 - c) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
 - d) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
 - e) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
 - f) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
 - g) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.
- 2) Manfaat penilaian kinerja
 - a) Meningkatkan prestasi kerja
 - b) Memberi kesempatan kerja yang adil
 - c) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
 - d) Penyesuaian kompensasi
 - e) Keputusan promosi dan demosi.
 - f) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan
 - g) Menilai proses rekrutmen dan seleksi
 - h) Perbaikan kinerja
 - i) Tantangan dari luar
 - j) Umpan balik terhadap sumber daya manusia
 - k) Kesempatan kerja yang sama.

Menurut **Mangkunegara (2017:75)** indikator dari kinerja adalah meliputi:

- 1) Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- 2) Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- 3) Keandalan kerja. dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti intruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
- 4) Sikap kerja. Sikap kerja yang dimiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta bekerja sama.

Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, dapat dibandingkan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu:

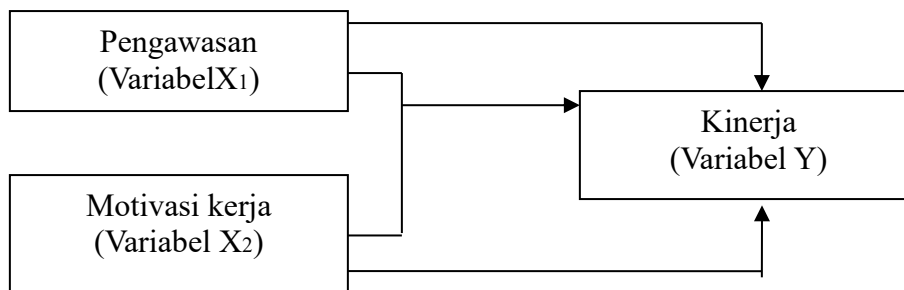
Pertama, Muhammad Habib Siregar (2017), “Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara di kantor pusat. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif, pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini data yang telah di dapat berwujud angka – angka yang dapat dihitung jumlahnya. Pengumpulan data berasal dari wawancara dengan salah satu karyawan tetap di PDAM Medan serta pengumpulan beberapa dokumen yang terkait dengan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan, hal ini terlihat pada uji t dimana t hitung 2,938 lebih besar dari t tabel 1,689 dengan signifikansi 0,035 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi PDAM Tirtanadi Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara. Serta Motivasi berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan terlihat dari uji t dimana t hitung 2,442 lebih besar dari t tabel 1,689 dengan signifikansi 0,020 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,368. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara.

Kedua, Tita Meiriana Djuwita dan Indra Aditya Prayoga, (2017) Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kecamatan Pasir Jambu Kabupaten Bandung), Hasil penelitian dapat diketahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 32,5%, pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai 46,7% dan pengaruh motivasi dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu adalah sebesar 79,2%. Sedangkan sisanya 20,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kesimpulannya yaitu, motivasi dan pengawasan berdasarkan dimensi-dimensi motivasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas penelitian ini melanjutkan kajian tentang pengawasan, motivasi kerja dan kinerja pegawai yang telah diteliti oleh peneliti terdahulu. Penelitian ini berusaha mengkaji lebih mendalam tentang pengawasan, motivasi dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pandan.

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar 2.1.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji”, (Sugiyono, 2012:17),

Penelitian kuantitatif ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pandan.

Populasi dan Sampel

Pelaksanaan penelitian selalu berhadapan dengan objek yang diteliti baik berupa manusia, benda maupun peristiwa yang dapat dijadikan sumber informasi.

Menurut Sugiyono (2012:115) mendefinisikan bahwa populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Untuk penelitian ini yang menjadi populasi berjumlah 25 (dua puluh lima) orang yang terdiri dari 20 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 5 orang Pegawai Honor yang adapada Kantor Camat Pandan.

Menurut Sugiyono (2012:131) menyatakan sampel adalah “Sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Arikunto (2018:120) mengatakan 25 a “Untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya dan apabila jumlahnya lebih banyak maka diambil sekedar 10-15% atau 20-25%”.

25

Sebagaimana dari pendapat di atas, dan di.....an jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka seluruh populasi diambil menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 25 orang.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Kuncoro (2013:145). Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi data interval dan data rasio.

Penelitian ini menggunakan sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Arikunto (2018:129) Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah “Subyek dari mana data dapat diperoleh”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya, (Sumadi, 2014:93) Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang bertugas pada Kantor Camat Pandan.
- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. (Sumadi, 2014:94). Dalam penelitian ini, dokumentasi pada Kantor Camat Pandan merupakan sumber data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam studi penelitian ini, peneliti melakukan penelitian langsung pada para pegawai Kantor Camat Pandan. Adapun teknik yang penulis pergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
2. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :
 - a. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang pengawasan, motivasi kerjadan Kinerja yang menjadi faktor penelitian.
 - b. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Variabel dan Defenisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel merupakan konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, dimana jenis variabel penelitian ada 2 yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*)

- a. Variabel Bebas : Pengawasan(X1), Motivasi Kerja (X2).
 Pengawasan(X1) dan Motivasi Kerja(X2) sebagai variabel bebas (*independent variabel*) adalah yang diduga mempengaruhi variabel terikat (*dependent variabel*).
- b. Variabel Terikat (Y) : Kinerja
 Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variabel*)

Definisi Operasional Variabel

Menurut **Sugiyono (2012:184)**, definisi operasional variabel adalah “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun variabel beserta operasionalnya dijelaskan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Pengawasan (Variabel X1)	Pengawasan adalah Proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Handoko (2017:357)	1) Akurat 2) Tepat waktu 3) Objektif dan menyeluruh 4) Terpusat pada titik-titik lingkungan kerja strategis 5) Realistis 6) Terkoordinasi dengan aliran kerja	Likert
2	Motivasi kerja (X2)	Motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2014: 143)	1) Balas Jasa 2) Kondisi Kerja 3) Fasilitas Kerja 4) Prestasi Kerja 5) Pengakuan dari atasan 6) Pekerjaan itu sendiri 7) Ketegasan	Likert
3.	Kinerja (Variabel Y)	Kinerja adalah Hasil kerja seseorang yang kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017: 67)	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Keandalan Kerja 4) Sikap Kerja	Likert

Untuk mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data berdasarkan nilai tiap-tiap aspek, sesuai dengan pendapat **Furchan (2011 : 197)** nilai yang diperoleh dapat ditentukan dengan menggunakan interval dengan rumus:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Jarak Pengukuran}}{\text{Jumlah nilai}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan interval = 0,8 maka skala nilai yang digunakan adalah :

- Skala nilai antara 4,2 s/d 5,00 digolongkan dengan kategori sangat baik.
- Skala nilai antara 3,3 s/d 4,1 digolongkan dengan kategori baik.
- Skala nilai antara 2,4 s/d 3,2 digolongkan dengan kategori cukup.
- Skala nilai antara 1,5 s/d 2,3 digolongkan dengan kategori kurang baik
- Skala nilai antara 0,6 s/d 1,4 digolongkan dengan kategori buruk

Teknik Analisa Data

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 21 Windows* dengan beberapa tahap untuk menganalisis data yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t (Uji Hipotesis), dan Uji F (Uji Anova).

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas Data, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolinearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validasi Variabel Pengawasan, Motivasi kerja dan Kinerja

Adapun hasil uji validitas variabel Pengawasan, Motivasi Kerja dan Kinerja dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas
Pengawasan, Motivasi Kerja dan Kinerja

No Item	r _{hitung}	r _{kritis}	Kesimpulan
Variabel X1 (Pengawasan)			
Item 1	0,330	0,30	Valid
Item 2	0,438	0,30	Valid
Item 3	0,463	0,30	Valid
Item 4	0,321	0,30	Valid
Item 5	0,322	0,30	Valid
Item 6	0,367	0,30	Valid
Item 7	0,498	0,30	Valid
Item 8	0,306	0,30	Valid
Item 9	0,380	0,30	Valid
Item 10	0,329	0,30	Valid

Variabel X2 (Motivasi Kerja)			
Item 1	0,386	0,30	Valid
Item 2	0,332	0,30	Valid
Item 3	0,360	0,30	Valid
Item 4	0,303	0,30	Valid
Item 5	0,408	0,30	Valid
Item 6	0,394	0,30	Valid
Item 7	0,411	0,30	Valid
Item 8	0,304	0,30	Valid
Item 9	0,337	0,30	Valid
Item 10	0,360	0,30	Valid
Variabel Y (Kinerja)			
Item 1	0,418	0,30	Valid
Item 2	0,310	0,30	Valid
Item 3	0,321	0,30	Valid
Item 4	0,435	0,30	Valid
Item 5	0,348	0,30	Valid
Item 6	0,306	0,30	Valid
Item 7	0,303	0,30	Valid
Item 8	0,327	0,30	Valid
Item 9	0,305	0,30	Valid
Item 10	0,364	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20))

Berdasarkan tabel 1. dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Pengawasan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel Pengawasan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di atas, dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas Pengawasan, Motivasi Kerja dan Kinerja.

Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel Pengawasan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 4.15

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Pengawasan, Motivasi Kerja dan Kinerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengawasan	0,715	Reliabel
2	Motivasi kerja	0,699	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,683	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 4.15 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing item pada masing-masing variabel Pengawasan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai > 0,60 dan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

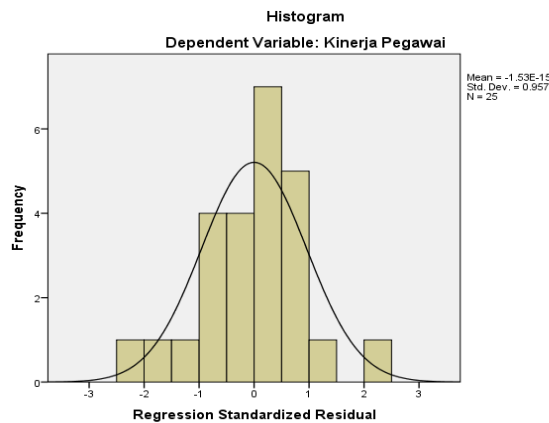
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dengan menggunakan pendekatan grafik dan pendekatan *Kolmogorv-Smirnov*.

1. Analisis grafik

Hasil pengujian normalitas dapat dilihat sebagaimana pada gambar 2.

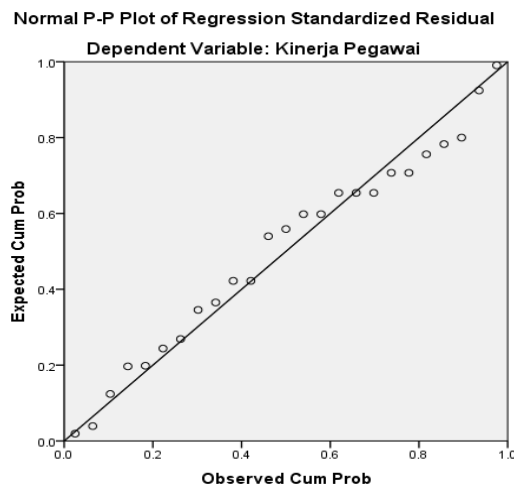
Gambar 2
Grafik Histogram Variabel Pengawasan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai



Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Pada gambar 2. terlihat variabel berdistribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Hasil dari analisis grafik *P-Plot* uji normalitas adalah dapat dilihat pada gambar 3.

Gambar 3



Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Pada gambar 3. *P-P plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

2. Analisis Statistik

Salah satu uji statistik untuk menguji normalitas adalah uji statistik kolmogorov Smirnov (K-S). Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis : Jika probabilitas (Asymp. Sig) dibawah 0,05 dan nilai KS Z diatas nilai Z untuk 0,05 sebesar 1,97 maka Ha ditolak artinya data residual tidak berdistribusi normal, jika probabilitas diatas 0,05 dan nilai KS Z dibawah nilai Z untuk 0,05 yang sebesar 1,97 berarti data residual berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.16

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov
Variabel Pengawasan, Motivasi Kerja
dan Kinerja Pegawai

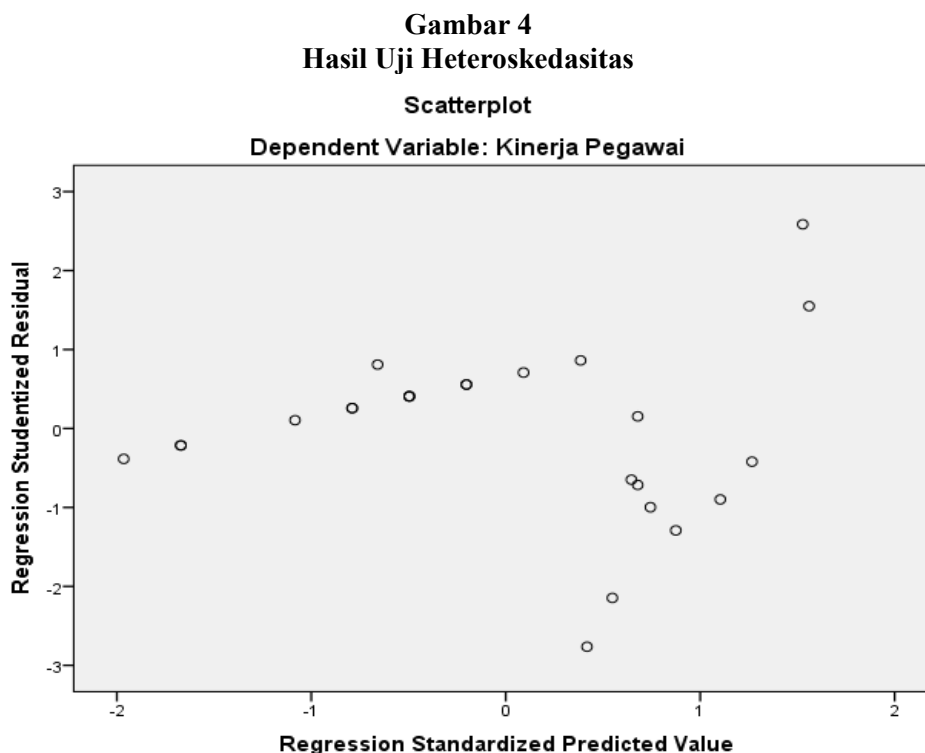
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Pengawasan	Motivasi Pegawai	Kinerja Pegawai
N		25	25	25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.8000	41.6000	40.9200
	Std. Deviation	3.59398	3.47611	3.02655
Most Extreme Differences	Absolute	.092	.117	.141
	Positive	.092	.117	.126
	Negative	-.079	-.115	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		.459	.587	.703
Asymp. Sig. (2-tailed)		.984	.881	.706
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20))

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig sebesar 0,706 > probabilitas 0,05 dan nilai Z Kolmogorov Smirnov sebesar 0,703 < dari nilai Z untuk sig 5 % yaitu 1,97 yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Berdasarkan gambar 4. di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineartitas dalam suatu model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu Variance Inflation Faktor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena VIF sama dengan $1/\text{tolerance}$.

Syarat pengambilan keputusan dengan nilai tolerance dan VIF adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi Multikolineartias
- b. Jika nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 artinya terjadi multikolinieritas.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.574	2.980		2.206	.038		
Pengawasan	.366	.132	.435	2.765	.011	.260	3.852
Motivasi Pegawai	.458	.137	.526	3.342	.003	.260	3.852

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20))

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel (Pengawasan dan Kinerja Pegawai) adalah 0,260 dan 0,260. Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah 3,852 dan 3,852. Berdasarkan hasil di atas, perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.

d. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara Pengawasan (variabel X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut di atas dapat dimasukkan ke dalam Program SPSS V20, dengan hasil sebagaimana pada tabel 4.18

Tabel 5
Output Koefisien korelasi

Correlations				
		Pengawasan	Motivasi Pegawai	Kinerja Pegawai
Pengawasan	Pearson Correlation	1	.860**	.887**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	25	25	25
Motivasi Pegawai	Pearson Correlation	.860**	1	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	25	25	25
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.887**	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	25	25	25

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20))

Dari tabel 5. di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Pengawasan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,887 dan hubungan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,900. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, maka dapat digunakan pedoman dari pendapat Sugiyono, (2012 : 250) menyatakan sebagai berikut :

1. 0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah
2. 0,20 s/d 0,30 = Korelasi rendah
3. 0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang
4. 0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat
5. 0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat

Berdasarkan tabel 4 tersebut di atas, maka koefisien korelasi yang ditemukan antara Pengawasan dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,887 termasuk kategori sangat kuat, sedangkan korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,900 dikategorikan sangat kuat. Jadi terdapat hubungan sangat kuat positif masing-masing antara Pengawasan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pandan

e. Analisis Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pandan dapat dilihat pada tabel 6

Tabel 6
Output Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.927 ^a	.859	.846	1.18796	1.912

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20))

Dari perhitungan di atas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,859 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai (Variabel Y) 85,9% ditentukan oleh variabel bebas Pengawasan (Variabel X1) dan Motivasi Kerja (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 14,1% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Tabel 7
Output koefisien regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.574	2.980		2.206	.038
Pengawasan	.366	.132	.435	2.765	.011
Motivasi Pegawai	.458	.137	.526	3.342	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20))

Dari tabel 7. di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 6,574 + 0,366 X1 + 0,458 X2$, hal ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta regresi sebesar 6,574 menunjukkan bahwa pada Pengawasan, Motivasi Kerja, dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka Kinerja Pegawai kerja pegawai pada pada Kantor Camat Pandan sebesar 6,574.
2. Pengawasan (Variabel X1) koefisien regresinya sebesar 0,366, mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Pengawasan (Variabel X1) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pandan.
3. Motivasi Kerja (Variabel X2) koefisien regresinya sebesar 0,458, mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Motivasi Kerja (Variabel X2) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja pegawai pada Kantor Camat Pandan.

Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Dalam Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja secara individu atau parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pandan sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.20

Tabel 8
Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.574	2.980		2.206	.038
Pengawasan	.366	.132	.435	2.765	.011
Motivasi Pegawai	.458	.137	.526	3.342	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20))

Berdasarkan tabel 8 di atas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja secara individu atau parsial terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Pandan dan hasilnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Pengawasan

- a) Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi) dengan $df = 25-3$ diketahui t tabel = 2,074 dan t hitung = 2,765. Karena t hitung > t tabel, maka variabel Pengawasan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Pandan, berarti H_0 ditolak, H_a diterima.

- b) Dari pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,011 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Pandan, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.
2. Variabel Motivasi Kerja
- a) Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 22$ ($25-2-1$) diketahui t tabel = 2,074 dan t hitung = 3,342. Karena t hitung > t tabel, maka variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Pandan berarti H_0 ditolak, H_a diterima.
- b) Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,003 lebih kecil dari 5% maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Pandan.

b. Uji F (Uji Anava)

Dalam Uji F (Uji Anova) dilakukan untuk mengetahui ataupun menjelaskan apakah Pengaruh Pengawasan dan Motivasi kerja secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pandan, sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.21

Tabel 9
Hasil Uji F (Uji Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.792	2	94.396	66.888	.000 ^b
	Residual	31.048	22	1.411		
	Total	219.840	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Pegawai, Pengawasan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20))

Berdasarkan tabel 9. di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh Pengawasan dan Motivasi kerja secara bersama atau simultan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Pandan dan hasilnya adalah sebagai berikut :

- a. Dari hasil pengujian secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan $df = 2$ dan $df = 22$ (diperoleh dari hasil df , $(n-k-1) = (25-2-1) = 22$ diketahui F tabel = 3.43 dan F hitung = 66.888. Karena F hitung > F Tabel, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima sehingga Pengawasan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Pandan.
- b. Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0% lebih kecil dari 5% maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pengawasan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Pandan, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Pandan

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan pengawasan yakni agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Pandan yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($2,765 > 2,074$) dengan tingkat signifikan $0,011$ atau lebih kecil dari 5% , maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Ada Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pandan secara signifikan.

Bentuk Pengawasan yang berlangsung di Kantor Camat Pandan sudah tergolong sangat baik. Pengawasan pada Kantor Camat Pandan sedikit banyak akan meningkatkan kinerja pegawai dengan melalui kepercayaan pimpinan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kadarisman (2014:129) menyatakan bahwa pengawasan merupakan “Suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya tentang pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja, yaitu Muhammad Habib Siregar (2017), “Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara di kantor pusat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan, hal ini terlihat pada uji t dimana t hitung $2,938$ lebih besar dari t tabel $1,689$ dengan signifikansi $0,035$ dan dengan nilai koefisien sebesar $0,189$. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi PDAM Tirtanadi Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara. Serta Motivasi berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan terlihat dari uji t dimana t hitung $2,442$ lebih besar dari t tabel $1,689$ dengan signifikansi $0,020$ dan dengan nilai koefisien sebesar $0,368$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Pandan

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pandan yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($3,342 > 2,074$) dengan tingkat signifikan $0,003$ atau lebih kecil dari 5% , maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pandan secara signifikan.

Hasil penelitian pada Kantor Camat Pandan sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang bernama Muhammad Habib Siregar (2017), “Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara di kantor pusat. diketahui bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan terlihat dari uji t dimana t hitung $2,442$ lebih besar dari t tabel $1,689$ dengan signifikansi $0,020$ dan dengan nilai koefisien sebesar $0,368$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM

Tirtanadi Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan pernyataan tersebut, bahwa pimpinan Kantor Camat Pandan harus menerapkan Motivasi kerja terhadap Pegawai. karena menurut Hasibuan (2017: 143) mengemukakan bahwa motivasi adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Pandan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (Variabel X1) dan Motivasi Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3.43 dan F hitung = 66,888. Karena F hitung > F tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan Pengawasan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pandan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat suatu keberhasilan organisasi, karena pegawai merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi, maka baik buruknya hasil kerja pegawai akan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai atau keberhasilan suatu instansi. Pencapaian kinerja yang tinggi tentu akan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain pengawasan. Menurut Kadarisman (2014:173) menyatakan pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan pengawasan yakni agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan kerja. Berdasarkan penemuan-penemuan hasil pengawasan tersebut dapat di ambil tindakan untuk memperbaikinya baik pada waktu saat itu juga ataupun waktu yang akan datang.

Sebagaimana dari pembahasan tersebut di atas maka diketahui bahwa hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Camat Pandan, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tita Meiriana Djuwita dan Indra Aditya Prayoga, (2017) Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kecamatan Pasir Jambu Kabupaten Bandung). Hasil penelitian dapat diketahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 32,5%, pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai 46,7% dan pengaruh motivasi dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu adalah sebesar 79,2%. Sedangkan sisanya 20,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kesimpulannya yaitu, motivasi dan pengawasan berdasarkan dimensi-dimensi motivasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung. Dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Habib Siregar (2017), “Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan, hal ini terlihat pada uji t dimana t hitung 2,938 lebih besar dari t tabel 1,689 dengan signifikansi 0,035 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi PDAM Tirtanadi Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara. Serta Motivasi berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan terlihat dari uji t dimana t hitung 2,442 lebih besar dari t tabel 1,689 dengan signifikansi 0,020 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,368. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut :

1. Hasil uji Validitas yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Pengawasan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.
2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan.
3. Berdasarkan koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Pengawasan (X1) dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,887, dan hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,900, maka koefisien korelasi yang ditemukan antara Pengawasan dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,887 termasuk kategori sangat kuat, sedangkan korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,900 dikategorikan sangat kuat. Jadi terdapat hubungan yang sangat kuat positif masing-masing antara Pengawasan (X1) dan Motivasi (X2) dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pandan.
4. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,859 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai (Variabel Y) 85,9 % ditentukan oleh variabel bebas Pengawasan (Variabel X1) dan Motivasi Kerja (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 14,1 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Pengawasan (Variabel X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai T tabel = 2,045 dan T hitung = 2,765. Karena T hitung > T tabel dengan signifikan $0,011 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Pengawasan (Variabel X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Ada Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pandan, terbukti dan dapat diterima.
6. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Motivasi Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai T tabel = 2,045 dan T hitung = 3,342. Karena T hitung > T tabel dengan signifikan $0,003 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (Variabel X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pandan, terbukti dan dapat diterima.
7. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Pengawasan (Variabel X1) dan Motivasi Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Pengawasan yang baik dan dengan Motivasi Kerja pada Kantor Camat Pandan, maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3.43 dan F hitung = 66.888. Karena F hitung > F tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Pengawasan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pandan. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Ada Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pandan, terbukti dan dapat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pemerintah Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, selalu memperhatikan pengawasan dalam Kinerja Pegawai.
2. Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah sebaiknya juga memperhatikan motivasi terhadap pegawai, sehingga dengan demikian kinerja juga akan meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan cara menggunakan variabel dan indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekan Baru: ZANAFI PUBLISHING
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung. Refika Aditama.
- Donni Priansa. 2017. *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta
- Effendi, Usman. 2015. *Asas Manajemen* Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Furchan. A. 2016. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Handoko, T.Hani. 2017. *Manajemen*. EdisiRevisi 2. Cetakan ke-29. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, EdisiRevisi. Cetakanke 20. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, 2014.*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakanke 3 Jakarta: Rajawali Pers.
- Kuncoro, Mudarajat, 2013, *Metode Penelitian Bisnis dan R & D*, Erlangga, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Habib Siregar. 2017, *Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara*. Medan. Universitas Islam Nusantara Sumatera Utara
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada media Group.
- Prawirosentono. Suyadi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Rajawali Press : Jakarta
- Sedarmayanti.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.,
- Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti, 2012, *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi 2*, Medan: USU Press
- Sopiah, & Sangadji, E. M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sumadi. Suryabrata, 2014, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supranto. J. 2016. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Edi 2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. CetakanKetiga, Surabaya: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

- Tampubolon, M. P. 2015. *Perilaku Keorganisasian (organization Behavior)*: Perspektif Organisasi Bisnis (Edisi Kedua). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Tita Meiriana Djuwita dan Indra Aditya Prayoga, 2017 *Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dikecamatan Pasir Jambu Kabupaten Bandung)*, Jurnal Magister Administrasi Vol.11 No.1.
- Veithzal, Rivai, Ella JauvaniSagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta