

# ANALISIS KORELASI PENGAWASAN DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SUKARAME KOTA BANDAR LAMPUNG

Yulyadi<sup>(1)</sup>, Kuswarak<sup>(2)</sup>, Maria Elina<sup>(3)</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

yulyadi59@gmail.com, kuswarak@fe.saburai.ac.id, maria.elina@gmail.com

**Abstrak.** Masalah dalam penelitian ini adalah pengawasan berhubungan dengan motivasi kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara pengawasan dengan motivasi dan karakteristik hubungan tersebut. Berdasarkan pengujian ternyata ada hubungan positif antara pengawasan (X) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) yang dibuktikan dengan nilai  $R = 0,660$ , hal ini berarti jika pengawasan (X) naik, maka motivasi kerja pegawai (Y) akan naik. Adanya hubungan positif sedang antara pengawasan (X) terhadap Motivasi kerja pegawai (Y) yang dibuktikan apabila pengawasan (X) meningkat maka Motivasi kerja pegawai (Y) akan meningkat. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi untuk mengetahui signifikansi variabel pengawasan dengan motivasi dihitung dengan rumusan  $t$  hitung didapat nilai 6,023 sehingga dari hitungan tersebut dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$ ,  $dk = N-2 = (49-2) = 47$  didapat  $t$  tabel 2,66 yang ternyata  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka antara variabel pengawasan dengan motivasi terdapat pengaruh yang signifikan. Adapun besarnya nilai koefisien determinasi (KD) pengawasan dengan motivasi pegawai dapat nilai koefisien determinasi pengawasan dengan motivasi pegawai adalah sebesar 78,65%.

**Kata kunci:** Kerja, Korelasi, Motivasi, Pelayanan.

## PENDAHULUAN

Tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan merupakan pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang dilakukan secara efektif adalah suatu jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan perkataan lain keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawannya masing-masing yang bekerja didalamnya. Sehingga untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang karyawan, peran seorang pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Dalam hal ini pengawasan akan

menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu pada suatu organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku.

Pengawasan juga merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat *preventif* (cegah) dan pembinaan. Adanya pengawasan dari pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut giat dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja.

Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas, sehingga fungsi pengawasan yang menjadi tugas para pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan. Terjadinya penyimpangan mengakibatkan hasil kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Sehingga dapat menghambat proses kegiatan proses kegiatan suatu organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut.

Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung dilihat dari peran administratif dan kewilayahannya, secara organisasi dan hirarki berada di bawah Kota Bandar Lampung dalam hal ini agar efektifitas dalam organisasi diperlukan penetapan standar demi suatu efektifitas kerja kecamatan dengan daya dukung kota yang perancangannya diarahkan demi efektifitas untuk menjawab permasalahan yang ada dan dilakukan penyeimbangan antar faktor-faktor dalam suatu organisasi kerja pemerintahan daerah dengan melalui pelaksanaan beban kerja yang merupakan simbiose mutualisme antara Kota dan

Kecamatan demi pemberian pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan oleh pegawai kecamatan.

Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung berdasarkan informasi dari Buku Induk Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung, merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kota Bandar Lampung dengan kedudukannya yang sangat strategis dan menaungi jumlah penduduk berkisar 25.556 Jiwa atau sebanyak 5.230 Kepala Keluarga dengan 12 Kelurahan (Selayang Pandang Kota Bandar Lampung, 2015).

Pelaksanaan pemberian pelayanan kepada masyarakat pada kelembagaan kecamatan ini, juga tidak berbeda seperti kelembagaan pemerintahan lainnya. Namun yang menjadi permasalahan sering aparatur tidak memberikan pelayanan sebagaimana standar pelayanan yang telah ditentukan dikarenakan motivasi kerja aparatur pada kelembagaan kecamatan memiliki pola kebiasaan terutama pada pola pelayanan yang lambat dan bahkan menyulitkan sehingga masyarakat sering mengeluh. Sedangkan faktor lain seperti permasalahan budaya kerja sebagai salah satu gejala penurunan pelayanan tentu juga sangat berpengaruh pada kinerja, yang ternyata para aparatur kurang memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan datang terlambat atau tidak masuk kerja yang pada akhirnya apresiasi masyarakat yang membutuhkan pelayanan sering timbul dan mengeluhkan tentang aparat dalam memberikan pelayanan.

Selain itu juga dalam upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat, peran aparatur kecamatan harus menunjukkan pada pemberian pelayanan yang prima sehingga hal ini akan mengurangi persepsi (pandangan) masyarakat selaku penerima pelayanan. Untuk hal ini yakni pemberian pelayanan kepada masyarakat, maka diperlukan suatu motivasi kerja yang menjadi pegangan sebagai pelaksanaan beban kerja.

Berdasarkan observasi peneliti, pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan pada pegawai Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung sudah cukup baik, hanya saja masih ada karyawan kurang semangat dalam bekerja disebabkan karena rendahnya motivasi kerja dan juga pimpinan jarang ditempat serta jarang melakukan pengawasan secara langsung, sehingga masih ada karyawan yang terlambat masuk jam kerja.

Selain itu dapat dilihat juga karena rata-rata rumah karyawan berdekatan dengan kantor sehingga ada kebiasaan karyawan untuk sering pulang kerumah pada jam-jam kantor untuk kepentingan diluar pekerjaan kantor dan tanpa sepengetahuan pimpinan, sehingga menyebabkan banyak pekerjaan tertunda. Oleh karena itu pengawasan sangat penting karena dengan adanya pengawasan akan memotivasi karyawan untuk lebih disiplin dan juga memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Korelasi Pengawasan dengan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung”**.

## KAJIAN TEORI

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi : perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, maka

pengalaman dan hasil penelitian bidang SDM dikumpulkan secara sistematis selanjutnya disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Veithzal Rivai (2008) istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *memanage* (mengelola) sumber daya manusia. Dengan manajemen maka pemanfaatan sumber daya yang ada dapat lebih optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan atau lembaga, permasalahan yang dihadapi oleh manajemen semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi di era globalisasi ini. Pada masa kini persoalan manajemen tidak hanya terdapat pada bahan mentah atau bahan baku akan tetapi juga menyangkut perilaku karyawan atau sumber daya manusia. Seperti sumber daya lainnya, sumber daya manusia merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan yang apabila dimanage akan menghasilkan output kinerja bagi perusahaan yang tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang belum mempunyai keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan apabila dilatih, diberikan pengalaman dan diberikan motivasi untuk berkembang maka akan menjadi asset yang sangat menguntungkan bagi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Dengan kata lain manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan pegawai dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran individu maupun organisasi.

Sedarmayanti (2007) mengatakan bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau

sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”. Menjadi tugas utama manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola pegawai se-efisien dan se-efektif mungkin agar diperoleh pegawai yang produktif dan dapat memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan.

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang baik sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya.

Pendapat Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Sedangkan menurut Siagian (2002), menyatakan bahwa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya pada umumnya adalah sesuatu yang mempunyai arti penting bagi dirinya sendiri dan bagi instansi. Menurut Heidjachman dan Husnan (2003), motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Untuk membangun produktivitas dan motivasi pekerja ada dua hal yang harus dilakukan: pertama, carilah pembayaran pekerjaan individual seseorang; dan kedua, bantu mereka mencapai pembayaran untuk setiap tugas tambahan yang diberikan

sehingga baik kebutuhan instansi maupun individu tercapai (Timpe, 2009).

Menurut As'ad (2003), motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Lebih lanjut Wexley & Yukl (1977), yang dikutip oleh As'ad (2003), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Motivasi merupakan hal yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang yang dengan sengaja mengikatkan diri menjadi bagian dari organisasi mempunyai latar belakang yang berbeda-beda, salah satunya adalah agar mereka dapat berinteraksi dengan manusia lainnya dan agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi. Kemudian menurut Hasibuan (2003) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti ‘dorongan atau daya penggerak’. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan agar dilakukan dengan sebaik-baiknya. Bawahan sebetulnya mampu akan tetapi malas mengerjakannya oleh sebab itu daya rangsangannya adalah dengan memberikan penghargaan agar mencapai kepuasan kerja.

Beranjak dari beberapa keterangan tentang motivasi, pendapat lain tentang motivasi sebagaimana dinyatakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donenely, motivasi merupakan hubungan dalam kelompok untuk produktifitas. Apabila kelompok

berkembang maka usahanya akan semakin meluas untuk menyelesaikan tujuan kelompok. Kelompok akan bekerja dalam kerja sama daripada bersifat kompetitif karena pengalaman bekerja sama meningkat. Pada gilirannya secara positif akan memperkuat sikap yang diinginkan dalam formasi kelompok.

Dari beberapa keterangan dan definisi yang menyangkut motivasi sebagaimana disebutkan di atas, pada akhirnya dapat disimpulkan ternyata bahwa motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak.

### **Pengertian Pengawasan**

Dalam suatu organisasi, terdapat berbagai fungsi manajemen yang dilaksanakan oleh para pimpinan yang dimanfaatkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi yang ada didalam manajemen diantaranya adalah fungsi perencanaan (*Planning*), fungsi pengorganisasian (*Organizing*), fungsi pelaksanaan (*Actuating*) dan fungsi pengawasan (*Controlling*) menurut Griffin (2004). Keempat fungsi manajemen tersebut harus dilaksanakan oleh seorang manajer secara berkesinambungan, sehingga dapat merealisasikan tujuan organisasi. Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Pengawasan menurut pendapat Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai

proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

Defenisi ini tidak hanya terpaku pada apa yang direncanakan, tetapi mencakup dan melingkupi tujuan organisasi. Hal tersebut akan mempengaruhi sikap, cara, sistem, dan ruang lingkup pengawasan yang akan dilakukan oleh seorang manajer. Pengawasan sangat penting dilakukan oleh perusahaan dalam kegiatan operasional untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan–penyimpangan dengan melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya.

Menurut Harahap (2001), Pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Maringan (2004), pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan. Selain itu menurut Dessler (2009), menyatakan bahwa pengawasan (*Controlling*) merupakan penyusunan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau level produksi; pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja aktual dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan; mengadakan tindakan korektif yang diperlukan.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan merupakan suatu

tindakan pemantauan atau pemeriksaan kegiatan perusahaan untuk menjamin pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya dan melakukan tindakan korektif yang diperlukan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada sebelumnya. Pengawasan yang efektif membantu usaha dalam mengatur pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik. Fungsi pengawasan merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini terdiri dari tugas-tugas memonitor dan mengevaluasi aktivitas perusahaan agar target perusahaan tercapai. Dengan kata lain fungsi pengawasan menilai apakah rencana yang ditetapkan pada fungsi perencanaan telah tercapai.

Pengawasan secara umum berarti pengendalian terhadap perencanaan apakah sudah dilaksanakan sesuai tujuan atau penyimpangan dari tujuan yang diinginkan. Jika terjadi penyimpangan, pihak manajemen yang terkait dalam pengawasan harus memberikan petunjuk untuk melakukan perbaikan kerja, agar standar perencanaan tidak jauh menyimpang dari hasil yang diperoleh pada saat pelaksanaan.

### **Tujuan Pengawasan**

Pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan pengawasan agar perencanaan yang telah disusun dapat terlaksana dengan baik. Pengawasan dikatakan sangat penting karena pada dasarnya manusia sebagai objek pengawasan mempunyai sifat salah dan khilaf. Oleh karena itu manusia dalam organisasi perlu diawasi, bukan mencari kesalahannya kemudian menghukumnya, tetapi mendidik dan membimbingnya. Menurut Husnaini (2001: 400), tujuan pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Menghentikan atau meniadakan kesalahan,

penyelewengan, pemborosan, dan hambatan.

2. Mencegah terulang kembalinya kesalahan, penyimpangan, pemborosan, dan hambatan.
3. Meningkatkan kelancaran operasi perusahaan.
4. Melakukan tindakan koreksi terhadap kesalahan yang dilakukan dalam pencapaian kerja yang baik.

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Objek dari penelitian ini Pegawai Kantor Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung yang beralamat di Perum Korpri Blok B6 Kelurahan Korpri Raya Bandar Lampung, dimana penelitian ini berlangsung dari bulan Juni hingga September 2016.

### **Metode dan Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini bersifat memberikan penjelasan (*explanatory*), yaitu suatu bentuk penelitian yang menjelaskan dengan menyoroti antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya serta melakukan pengolahan data dengan menggunakan metode survey dan kajian pustaka.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlakukan adalah :

#### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data dasar yang akan diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden dengan menggunakan daftar pertanyaan.

b. Data Sekunder

Data skunder merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur-brosur serta dokumen organisasi.

**Sampel dan Populasi**

Pada penelitian ini seluruh Pegawai dijadikan responden. Berdasarkan data yang ada jumlah pegawai adalah 49 orang, kemudian menurut S.Arikunto (2011) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Menurut data yang ada jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah kurang 100 sehingga penulis mengambil semua populasi yaitu berjumlah 49 orang.

**Metode Analisis Data**

Untuk pengolahan data dalam bentuk tabulasi hasil jawaban responden kemudian dilakukan analisis data melalui metode analisis secara kualitatif dan analisis kuantitatif.

Analisis kualitatif merupakan analisis yang dinyatakan dalam bentuk uraian dan didasarkan pada data yang telah ada. Data kualitatif merupakan data berupa informasi yang kemudian dikaitkan dengan data lainnya sehingga memunculkan suatu kebenaran.

Analisis kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel Pengawasan (X) dengan variabel Motivasi (Y) digunakan koefisien

korelasi, dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Momen* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi x dan y
- $n$  = jumlah sampel yang akan diuji
- $x$  = jumlah skor variabel
- $y$  = jumlah skor dari seluruh variabel

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = (r)^2 \times 100\%$$

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Keterangan:**

- $t_{hitung}$  = Nilai t
- $r$  = Koefisien Korelasi
- $N$  = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
- b) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Kualitatif**

Berdasarkan hasil penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden di Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung sebanyak 49 responden berkaitan dengan Pengawasan (X) yang

diajukan, maka yang menyatakan mampu memotivasi diri setelah dilakukan atau adanya pengawasan dari pimpinan atau menjawab pernyataan dengan sangat setuju (SS) dalam hal menetapkan pekerjaan, menilainya dan mengoreksi adalah 5 orang atau 10,20 %. Sedangkan responden yang merasa mampu setelah diawasi pekerjaan dengan jawaban pernyataan setuju (S), antara lain dalam hal mengetahui kelemahan dan kesalahan dan menghindari kejadiannya dikemudian hari sebanyak 36 orang atau 73,47 %.

Kemudian berdasarkan hasil penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung sebanyak 49 responden berkaitan dengan motivasi kerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung menyatakan mampu memotivasi diri dalam pekerjaan atau menjawab pernyataan dengan sangat setuju (SS) dalam hal cara berinteraksi, menjadi pendengar aktif, penyusunan tujuan yang menantang adalah 2 orang atau 4,08 %. Sedangkan responden yang mampu menguasai kompetensi sosial dengan jawaban pernyataan setuju (S), antara lain dalam hal konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang. Karakteristik pribadi, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi dan motif, merupakan motivasi, hasrat, kebutuhan psikologis, atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan 38 orang atau 77,55 %.

### **Analisis Kuantitatif**

Perhitungan hubungan antara variabel Pengawasan (X) terhadap Variabel Motivasi (Y) di Kantor Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel Pengawasan dengan

Motivasi yang dinyatakan oleh responden sebagai berikut :

1. Motivasi pegawai menunjukkan kategori sangat rendah dengan mempengaruhi hubungan pengawasan yang sangat kuat ada 1 orang responden yang menjawabnya atau 14,29%.
2. Motivasi pegawai menunjukkan kategori kuat dengan mempengaruhi hubungan pengawasan yang kuat ada 4 orang responden yang menjawabnya atau 57,14%.
3. Motivasi pegawai menunjukkan kategori sedang dengan mempengaruhi hubungan pengawasan yang tinggi ada 6 orang yang menjawabnya atau 30,0%.
4. Motivasi pegawai menunjukkan kategori kuat dengan mempengaruhi hubungan pengawasan yang sangat tinggi ada 5 orang responden yang menjawabnya atau 57,14%.
5. Motivasi pegawai menunjukkan kategori sangat kuat dengan mempengaruhi hubungan pengawasan yang sangat tinggi ada 2 orang responden yang menjawabnya atau 15,38%.

Koefisien korelasi Pengawasan (X) dengan Motivasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,660 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang signifikan, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Dengan demikian, secara statistik hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif pengawasan dengan motivasi pegawai terbukti dan dapat diterima.

Maka nilai  $t$  diperoleh sebesar 6,023 sehingga dari hitungan tersebut dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$ ,  $dk = N-2 = (49-2) = 47$

didapat  $t_{\text{tabel}} 2,66$  yang ternyata  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka antara variabel pengawasan dengan motivasi terdapat pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi pengawasan dengan motivasi pegawai adalah sebesar 78,65%. Hal ini mengandung arti bahwa besarnya hubungan antara pengawasan dengan motivasi pegawai adalah sebesar 78,65%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 21,35% merupakan hubungan variabel lain selain pengawasan misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya sehingga tidak hanya pengawasan saja yang mendeterminasikan motivasi kerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan data primer dari penyebaran kuesioner, maka dilakukan pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel valid dan reliabel. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya hubungan positif sedang antara pengawasan (X) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) yang dibuktikan dengan nilai  $R = 0,660$  hal ini berarti jika pengawasan (X) naik, maka motivasi kerja pegawai (Y) akan naik.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan, maka dalam penelitian yang dapat diberikan sebagai bentuk saran yaitu :

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung, hendaknya pengawasan terhadap pegawai selalu dijalankan.

2. Hendaknya secara pribadi para pegawai harus meningkatkan motivasi, terutama motivasi dengan aspek yang berkaitan dengan cara berinteraksi, menjadi pendengar aktif, melakukan penyusunan tujuan kerja yang menantang, melakukan pendekatan dalam penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi dan Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Rosiydah, Sulistyaningsih, Sinungan, Muchdarsyah. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penulisan*. Jakarta: Bina Aksara.
- As'ad, Moh. 2003. Hubungan antara Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. IMAWI BENJAYA (Tupperware Indonesia) di Jakarta. *Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis*.
- Buchori Z., Mardi Kuntoro, Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dessler, Gary. 2009. *Personal Management, Reston Publishing Co Inc*. Diterjemahkan oleh Agus Dharma *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Griffin. 2004. *Personal Management, Reston Publishing Co Inc*. Diterjemahkan oleh Agus Dharma. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Harahap P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herudjito. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Manullang, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Maringan. 2004. *Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mathis, Robert L., and Jackson. 2006. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal, dan Basri. 2005. *Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Sedarmayanti dan Hidayat. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Bandarmaju.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. 2011. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.