



**PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIFASI KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGAWAS
KABUPATEN KONAWE**

Nartin, Muhamad Irfan Rama

Dosen Universitas Lakidende

(Naskah diterima: 1 Januari 2019, disetujui: 30 Januari 2019)

Abstract

This study aims to determine how much influence supervisors and work motivation have on increasing employee work at the Konawe Regency Supervisory Agency. The subjects of this study were employees at the Konawe Regency Supervisory Board. Thus the sample in this study was 56 research population. The research results show that work supervision and motivation together have a positive influence on improving employee performance in the Konawe Regency Supervisory Agency, this is obtained from the results of the management of .F count data, amounting to 670,672 while the magnitude of F Table with free degrees (df) 2 and 53 at cx (0.05) of 3.1504. Thus the value of F count > F table, so the Hypothesis taken Ho is rejected, H1 is accepted. Oversight has a positive influence on the performance improvement of employees in the Konawe Regency Supervisory Agency, this is based on the results of processing obtained values t count is 15,243, while the magnitude of t table with free degree (df) 53 on cx (0,025) is 2,000. Thus the value of t count > table, so the hypothesis taken Ho is rejected, H1 is accepted. Work motivation has a positive effect on improvement employee performance in the Konawe Regency Supervisory Agency, this is based on the results of the management of the data obtained by the value of t hit ung amounted to 13,322, while the magnitude of t table with free degrees (df) 53 at cx (0,025) of 2,000: Thus the value of t count > t table, so the hypothesis taken is Ho rejected, H1 accepted. Obtained Determination Coefficient (R2)) ABOUT 0.962, meaning that 96.2% of the diversity of employee employment increases is caused by a variety of supervision and Work Motivation, while the remaining 3.8% is caused by other factors which are not analyzed further in this study.

Keywords: *Motivation toward Employee,s Performance at Controlling Body
of Konawe Regency.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besarpengaruh pengawasandan motivasi kerja terhadap peningkatan kerja pegawai pada badan Pengawas Kabupaten Konawe.Subjek penelitian ini adalah para Pegawai di Badan Pengawas Kabupaten Konawe.Dengan demikian sampel pada penelitian ini sebanyak 56 orang populasi objek penelitian. Hasil Penelitian menunjukan bahwaPengawasan dan Motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Pengawas Kabupaten Konawe,hal

ini diperoleh dari hasil pengelolaan data .F hitung, sebesar 670,672 sedangkan besarnya F Tabel dengan derajat bebas (df) 2 dan 53 pada $\alpha(0,05)$ sebesar 3.1504. Dengan demikian nilai F hitung $> F$ table, sehingga Hipotesis yang diambil H_0 ditolak, H_1 diterima. Pengawasan memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Pengawas Kabupaten Konawe, hal ini berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t hitung sebesar 15.243, sedangkan besarnya t table dengan derajat bebas (df) 53 pada $\alpha(0,025)$ sebesar 2.000. Dengan demikian nilai t hitung $> t$ table, sehingga hipotesis yang diambil H_0 ditolak, H_1 diterima. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Pengawas Kabupaten Konawe, Hal ini berdasarkan hasil pengelolaan data diperoleh nilai t hitung sebesar 13.322, sedangkan besarnya t table dengan derajat bebas (df) 53 pada $\alpha(0,025)$ sebesar 2.000: Dengan demikian nilai t hitung $> t$ table, sehingga hipotesis yang diambil adalah H_0 ditolak, H_1 diterima. Diperoleh Koefisien Determinasi (R^2) SEBESAR 0,962, artinya bahwa sebesar 96,2% keragaman peningkatan kerja pegawai disebabkan oleh keragaman pengawasan dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya 3,8% disebabkan oleh factor lainnya yang dalam penelitian ini tidak dianalisis lebih lanjut.

Kata Kunci: Motivasi terhadap karyawan, Kinerja dalam mengendalikan badan kabupaten Konawe.

I. PENDAHULUAN

Otonomi Daerah yang dilaksanakan pada dasarnya untuk memantapkan diri sebagai Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berazaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Otonomi Daerah yang dilaksanakan di Indonesia telah berdampak pada sandi-sandi penyelenggaraan pemerintahan secara menyeluruh dimana menyangkut perubahan yang esensial dan juga memberikan warna tersendiri dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia dari paradigma lama yang bersifat sentralistik kepada paradigma baru yang bersifat desentralisasi, yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi

pemerintahan yang dianut Pelaksanaan otonomi Daerah telah memberikan pembelajaran yang berarti bagi penyelenggaraan pemerintah di Indonesia.

Sebagai aparat Pemerintah, selalu dituntut kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan/dipenuhi, diperhatikan, kenaikan pangkat, kesempatan pendidikan dan pelatihan, penjenjangan karir dan sebagainya. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan berdampak pada hasil yang akan dicapai dan diberikan motivasi kepada para pegawai yang telah mendapat imbalan serta pengorbanan yang diberikan.

II. KAJIAN TEORI

Salah satu cara mengukur Motivasi kerja Pegawai dikemukakan oleh Siswanto (1989: 225) dengan menggunakan teori pengharapan yaitu dengan mengukur sikap para individu guna untuk mendapatkan itu semua yaitu dengan memotivasi diri untuk lebih berbuat baik dengan harapan mendapat imbalan yang lebih besar lagi. Membuat diagnosis permasalahan motivasi. Peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja sangatlah dominan. Hal ini dapat dilihat pada Manusia yang pada hakekatnya ingin memenuhi segala kebutuhannya dan kepuasan yang didapatkan dari pekerjaan yang dilakukannya dan salah satu cara.

Faktor Pengawasan dan Motivasi Kerja menjadi unsur utama dalam peningkatan kinerja Pegawai pada Badan Pengawasan Kabupaten Konawe, berdasarkan hal tersebut diatas, Penulis mengajukan Judul Penelitian untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan pada program pasca Sarjana yaitu: Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawas Kabupaten Konawe.

III. METODE PENELITIAN.

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengawas Kabupaten Konawe, Penen-

tuan lokasi ini dilakukan dengan purposive (sengaja) dengan mempertimbangkan beberapa hal yaitu:

a. Pengawasan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan kata lain semakin baik tingkat pengawasan semakin baik Motivasi Kerja yang dilakukan secara bersama-sama maka akan semakin baik kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengawas Kabupaten Konawe.

b. Pengawasan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengawas Kabupaten Konawe, dengan kata lain semakin baik tingkat Pengawasan yang dilakukan maka akan semakin baik Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengawas Kabupaten Konawe.

c. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dengan kata lain semakin baik tingkat motivasi kerja yang dilakukan maka akan semakin baik pula kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengawas Kabupaten Konawe.

Penelitian ini dilaksanakan selama 5 (lima Bulan) Penelitian dimulai Bulan Januari 2015 Hingga Bulan Mei 2015

Metode Penelitian yang digunakan adalah Metode survey yaitu Penelitian dilakukan dengan terjun langsung kelapangan mengambil data yang terjadi pada saat Penelitian dilakukan, dan metode Kualitatif serta Metode Kuantitatif.

Adapun tipe desain Penelitian yang digunakan adalah tipe Penelitian Non Eksperimental dengan memberikan perlakuan secara alami atau apa adanya (Kerlinger dalam Nasution 1983 : 49) pada Penelitian ini digunakan pula desain Penelitian Deskriptif Survey bahwa Penelitian tidak hanya menggambarkan dan menjelaskan fakta-fakta empiris yang ditemui dilapangan tetapi menganalisis pengaruh antara variable Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai., Menganalisis pengaruh variable Motivasi Kerja terhadap variable Kinerja,serta menganalisis pengaruh bersama-sama antara variable Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap variable Kinerja.

Informan disini adalah orang-orang biasa memberikan informasi (data) yang diperlukan dalam Penelitian ini. Adapun teknik penentuan informan adalah dengan cara Purposive. Hal ini dilakukan pada pihak-pihak yang menurut angapan peneliti bias memberi informasi yang benar tentang, Pengaruh

Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Pengawas Kabupaten Konawe, Adapun yang menjadi Informan adalah peneliti ini meliputi seluruh Pegawai di lingkungan Kantor Badan Pengawas Kabupaten Konawe yaitu sebanyak 56 orang yang terdiri atas Pegawai Negeri SIPIL dan PHTT.

Data yang dikumpulkan terdiri atas data primer dan data skunder .Data Primer Merupakan Data yang langsung dikumpulkan pada saat melaksanakan Penelitian dilapangan berupa rekaman Wawancara, pengamatan langsung melalui Komunikasi yang tidak secara langsung tentang pokok masalah .Sedangkan data Skunder adalah data yang merupakan hasil pengumpulan orang atau instansi dalam bentuk publikasi, Laporan Dokumen, dan buku-buku lainya yang berkaitan dengan penelitian ini. Data Primer berasal dari informan sedangkan data skunder diambil dari beberapa Dokumen atau catatan yang berasal dari instansi yang terkait, hasil Penelitian sejenis maupun publikasi Buku-buku yang menunjang pembahasan Penelitian.

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan penelitian digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari, menelaah berbagai peraturan-peraturan, Buku-buku, serta Dokumentasi yang ada relevansinya dengan masalah yang diteliti.

2. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan Pengamatan Langsung di lapangan dan mencatat masalah-masalah penting yang ada hubungannya dengan penelitian.

3. Wawancara

Yaitu Pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara lisan kepada orang-orang yang dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu. Wawancara dapat dijadikan alat control data yang dianggap meragukan yang diperoleh kuisisioner maupun observasi. Menurut Sutrisno (1986: 89) menyatakan bahwa: Hasil kuisisioner senantiasa terbatas mengingat Kompleksitas fenomena social dan juga rumitnya motivasi para responden yang diteliti” Oleh karenanya dalam pengumpulan data melalui kuisisioner harus dilakukan control melalui wawancara. Selain untuk menghindari salah interpretasi atau kesalahan dalam pengisian selagi tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Adapun wawancara disini dilakukan khusus dengan

para pejabat yang punya kaitannya dengan penelitian yang dilakukannya.

4. Kuisisioner

Kuisisioner digunakan sebagai instrument pokok untuk mengumpulkan sejumlah data yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Caranya dengan memberikan pertanyaan secara tertulis pada responden yang telah ditentukan alternatif jawabannya dan pertanyaan tersebut. Alternatif jawaban disusun dalam 5 alternatif dan responden dapat memilih salah satu jawaban yang dianggap benar. Setiap jawaban diberikan nilai seperti berikut: Sangat Setuju (SS), dengan bobot nilai 5, Setuju (S), dengan bobot nilai 4, Tidak Penting (TP) dengan bobot nilai 3, Tidak Setuju (TS) dengan bobot nilai 2, dan Sangat tidak setuju (STS) Dengan bobot nilai 1. Pemberian bobot dilakukan dengan perhitungan secara Statistik.

IV. HASIL PENELITIAN

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, adalah dengan cara menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan (angket) kepada sampel yang telah ditentukan sebanyak 53 eksplaner. Didalam daftar pertanyaan ini memuat pertanyaan-pertanyaan yang mengacu kepada ketiga variabel penelitian, yaitu Variabel Pengawasan, Variabel

Motivasi Kerja, Dan Variabel Peningkatan Kinerja Pegawai

Agar data yang diperoleh sesuai dengan yang dibutuhkan maka daftar pertanyaan tersebut dirancang agar memenuhi beberapa kriteria.

- a. Substansi pertanyaan berdasarkan pada acuan teoritis, disesuaikan dengan dimensi dan indicator-indikator variable sebagaimana yang diuraikan dalam definisi operasional variabel di Bab III terdahulu, dengan maksud untuk memberikan kejelasan kepada responden dalam memberikan jawaban secara objektif dan akurat.
- b. Setiap eksmples daftar pertanyaan (angket) diberi nomor urut dengan lima kategori jawaban yang tersedia bagi responden.
- c. Setiap item pertanyaan responden, kemudian dipindahkan dalam format skor jawaban yang memuat item penjumlahan skor untuk masing-masing variable.
- d. Untuk memudahkan perhitungan lebih lanjut, maka jumlah skor nilai untuk masing-masing variable dari seluruh angket yang masuk disusun kedalam format rekapitulasi skor jawaban.

Analisis Statistik Hasil Penelitian

A. Uji Persyaratan Analisis

a. Persyaratan Normalitas

Untuk keperluan pengujian normalitas data, dilakukan dengan dua cara yaitu dibuat Histogram untuk distribusi standar-dized residual dan dibuat grafik normal Propability Plot pada setiap model. Untuk memperoleh hasil yang akurat, perhitungan dilakukan dengan bantuan Komputer program SPSS, hasilnya peneliti dikemukakan sebagai berikut ini:

1. Histogram untuk Distribusi Standar-dized Residual (terlampir), gambar memperlihatkan adanya distribusi residual yang mempunyai kecenderungan sebaran normal.
2. Grafik normal Probability Plot (terlampir) gambar memperlihatkan bahwa sebaran data pada chart tersebut terdapat korelasi yang kuat antara Expected Cumulative Propability dengan observasi sehingga dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas terpenuhi.

b. Persyaratan Kecocokan Model Regresi

Berdasarkan Chart yang menggambarkan Hubungan antara nilai yang diperidiksi dengan studenttized Delete Residual (Gambar Chart terlampir, terlihat bahwa sebaran data ada disekitar titik nol, serta tidak tampak adanya suatu pola tertentu pada sebaran data tersebut .Dengan demikian model regresi ini telah memenuhi persyratan yang ditentukan.

C. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat keragaman variable terkait (peningkatan kinerja pegawai yang disebabkan perbedaan variable bebas 1 (Pengawas) dan variable bebas 2), (Motivasi Kerja). Besarnya koefisien Determinasi merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi, yang dapat dihitung berdasarkan rumus berikut.

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Dengan bantuan pengolahan Komputer terhadap data penelitian berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh nilai R^2 sebesar 0,962 artinya bahwa sebesar 96,2% keragaman peningkatan kinerja pegawai disebabkan oleh keragaman pengawasan dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya 3.8% disebabkan oleh factor lainnya.

D. Persamaan Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda merupakan model persamaan garis untuk melihat pengaruh variabel Pengawasan, dan Motivasi Kerja, terhadap variable peningkatan kinerja pegawai. Persamaan ini, setiap peningkatan Variabel pengawasan berpengaruh terhadap peningkatan variable peningkatan kinerja pegawai dan variable Motivasi kerja. Karena setiap peningkatan variable Motivasi Kerja berpengaruh terhadap peningkatan variable peningkatan kinerja pegawai dengan asumsi Variabel Pengawasan nilainya Konstan.

E. Analisis Sensivitas

Analisis sensivitas dilakukan untuk melihat kepekaan variable terkait terhadap perubahan yang terjadi pada variable bebas .Untuk keperluan analisis ini dilakukan dengan cara menghitung Beta Coefficients. Perhitungan dilakukan dengan bantuan computer Program SPSS.Hasil perhitungan computer (terlampir) dapat dijabarkan sebagai berikut

1. Setiap kenaikan Istandar defisa Variabel pengawasan akan meningkatkan standar devisa dari variable peningkatan kinerja pegawai.
2. Setiap kenaikan I standard Devisa Variabel Motivasi kerja akan

meningkatkan standard devisa dari Variabel peningkatan keinerja pegawai.

1. Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Pegawai Secara Bersama-Sama Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Pengawas Kabupaten Konawe

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai F Hitung sebesar 670.672, sedangkan besarnya F table dengan derajat bebas (df) .2 dan 53 pada α (0,05) sebesar 3.1504 dengan demikian nilai F hitung $>$ table sehingga hipotesis yang diambil :

Ho : ditolak

Hi : diterima

Dua factor penting ,Pengawasan dan Motivasi Kerja menunjukan pengaruh yang cukup positif dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Badan Pengawas Kabupaten Konawe.Hal ini jelas menunjukan bahwa baik factor pengawasan maupun motivasi kerja merupakan factor dominandalam meningkatkan kinerja pegawaiyang dipengaruhi oleh factor-faktor lainnya yang dalam penelitian tidak dianalisa lebih lanjut seperti Kordinasi,Kerja, Lingkungan Kerja, disiplin dan pelatihan serta pendidikan,dan factor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan

kinerja pegawai yang pada penelitian tidak dianalisis lebih lanjut.

Dengan semakin banyaknya variable pengawasan dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai di kantor Pengawas Kabupaten Konawe,diharapkan dapat memberikan Kontribusi yang cukup signifikan dalam membantu Bupati dalam melaksanakan Urusan rumah tangga Daerah Kabupaten di bidang Pengawasan yang meliputi bidang Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah,dengan pelaksanaannya berdasarka peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap

Peningkatan Kinerja Pegawai Dikan-tor Badan Pengawas Kabupaten Konawe

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan dikantor Badan Pengawas Kabupaten Konawe mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai,dengan baik tingkat pengawasan yang dilakukan ,maka akan semakin meningkat pila kinerja pegawai di kantor Badan Pengawas Kabupaten Konawe. Hal tersebut dilakukan untuk mencari alternative yang terbaik disesuaikan dengan situasi ,kondisi,waktu dan tempat, sehingga dapat mengetahui model pengawa-

san seperti apa yang terbaik diterapkan di Kantor Badan Pengawas Kabupaten Konawe dalam peningkatan kinerja pegawai.,sebagai implementasi otonomi daerah yang dilaksanakan di Indonesia pada umumnya di Kabupaten Konawe, pada khususnya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengawas Kabupaten Konawe.

Seperti diketahui aspek lain yang dominan dalam upaya untuk meningkatkan peningkatan kinerja pegawai selain aspek pengawasan, Motivasi kerja dari aparat dalam menjalankan fungsi dan tugas sebagai penyelenggara pemerintahan daerah.

Walaupun dari hasil pengujian hipotesis telah terbukti adanya pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai yang cukup signifikan, namun pengaruhnya belum memperlihatkan angka yang optimal. Untuk itu perlu dicari suatu permula yang dapat memotivasi pegawai secara maksimal sehingga dapat mencapai kinerjanya dalam menyuksekskan pelaksanaan otonomi daerah di kabupaten konawe yang semakin kompleks dalam mewujudkan good and clean government yang merupakan inti sari otonomi daerah di Indonesia.

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawas Kabupaten Konawe, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Pegawai Secara Bersama-Sama Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Pengawas Kabupaten Konawe.
2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengawas Kabupaten Konawe.
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengawas Kabupaten Konawe.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 1945. *Undang-Undang Dasar 1945*.
- _____. 1999. *Undang-Undang Nomor 22 Tentang Pemerintahan Daerah*. Jakarta. Biro Humas Depdagri.
- _____. 1999. *Undang-Undang Nomor 25 Tentang Perimbangan Keuangan dan Daerah*. Jakarta. Biro Humas Depdagri.
- _____. 2000. *Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tentang Kewenangan Pemerintah Dan Kewenangan Propensi sebagai Daerah Otonom*. Biro Humas Depdagri.
- _____. 2000. *Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tentang Pedoman Organisasi*

*Perangkat Daerah. Biro Humas
Depdagri.*

_____. 2001. *Keputusan Bupati Kendari
Nomor 28 Tentang Tugas Pokok, Fungsi
Badan Pengawas Kabupaten Kendari.
Bagian Hukum Setda Kabupaten
Kendari.*

_____. 2004. *Undang-Undang Nomor 32
Tentang Pemerintahan Daerah. Jakarta
Biro Humas Depdagri.*

_____. 2004. *Undang-Undang Nomor 35
Tentang Pertimbangan Keuangan Pusat
dan Daerah. Jakarta Biro Humas
Depdagri.*

Atmosudirjo, Prayudi. 1955. *Adminstrasi dan
Manajemen Umum. Jakatra. Ghalia
Indonesia*

Barzelay, M and Armajani, B. 1992. *Breaking
Throght Bureaucracy Anew Vision For
Managing. Governmen. Berkeley:
University Of California Press.*

Davis, Keith. 1977. *Human Relation at Work
Tokyo. Kogakusha Company LTD.*

Devas, Nick, dkk,Masri Maris (Pent). 1989.
*Keuangan Pemerintah Daerah di
Indonesia. Jakarta. UI-Press.*

Dharma, Agus 1991. *Manajemen Prestasi
Kerja. Jakarta. Rajawali PRESS
Jakarta.*

Donnelly, Ivanicevish. 1990, *Terjemahan
Djoeban Wahid. Organisasi dan
Manjemen perilaku, Struktur. Proses.
Jakarta. Erlangga.*