

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung)

Tita Meiriana Djuwita dan Indra Aditya Prayoga

Dosen Tetap Universitas Nurtanio Bandung

Jl Casa No. 2, Lanud Sulaiman Kabupaten Bandung

e-mail: tdjuwita@gmail.com / indraadityaprayogal@gmail.com

Abstrat

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung yang cenderung masih rendah, hal ini disebabkan oleh motivasi dan pengawasan yang dilakukan oleh Camat belum optimal. Dengan demikian dilakukan analisis untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey eksplanatori. Adapun alat ukur yang digunakan berupa angket dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. 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.

Kata Kunci : Motivasi, Pengawasan, Kinerja pegawai.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta tidak dapat dipungkiri jika dari faktor

kualitas manajemen kinerja pegawai memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah tujuan yang hendak dicapai organisasi. Kinerja pegawai

yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalikan telapak tangan, namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan semangat yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Begitupun di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung haruslah mempunyai kinerja pegawai yang baik demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan melalui Peraturan Bupati Bandung Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan di Wilayah Kabupaten Bandung yang isinya mengenai tupoksi masing-masing bagian tata kerja Kecamatan yang berpedoman pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan.

Sebagai upaya dalam mencapai kinerja pegawai, tentunya Camat harus melakukan penilaian terhadap kinerja pegawainya seperti yang tercantum dalam pasal 75 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja didasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau satuan organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil,

dan manfaat yang dicapai, serta perilaku dari PNS itu sendiri secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Supaya setiap bagian dari organisasi dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya, diperlukan adanya fungsi manajemen agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Salah satu fungsi manajemen yang harus dilaksanakan oleh pemimpin adalah pemberian motivasi. Pelaksanaan fungsi motivasi di dalam suatu organisasi mutlak diperlukan guna pencapaian tujuan organisasi tersebut. Motivasi bukan merupakan suatu tujuan, melainkan salah satunya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Selain motivasi, untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang pegawai, seorang pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen yang lain agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan bawahannya. Pengawasan menjadi suatu unsur yang penting dalam pembinaan individu didalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau pegawai agar dapat ber-tindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku.

Pengawasan juga merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat preventif dan pembinaan. Dengan adanya pengawasan 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. Pentingnya motivasi dan pengawasan dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik sehingga memberikan kontribusi bagi semua pencapaian tujuan organisasi.

Pencapaian kinerja pegawai di lingkup Kantor Kecamatan sudah pasti menjadi tanggung jawab Camat selaku pimpinan di instansi tersebut, untuk itu Camat harus melakukan motivasi dan pengawasan dalam upaya pencapaian kinerja pegawai. Demikian pula di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung agar kinerja pegawai berjalan dengan optimal maka

harus diiringi dengan pemberian motivasi dan pelaksanaan pengawasan oleh Camat sesuai dengan peran dan fungsinya sebagaimana dijelaskan dalam pasal 225 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 dan pasal 1 ayat 9 dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan bahwa Camat adalah pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati/ Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung cenderung masih rendah, hal ini dapat dilihat dari indikasi-indikasi sebagai berikut :

1. Masih adanya pegawai yang melakukan pekerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan *operation manual*. Contohnya : penatalaksanaan kearsipan belum berjalan dengan baik karena masih adanya kesalahan dari penyimpanan dan penempatan dokumen.
2. Masih adanya pegawai yang kurang mampu memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk

menghasilkan output yang maksimal. Contohnya : masih adanya surat keterangan/rekomendasi SITU dan IMB yang diterbitkan tidak tepat waktu.

3. Masih adanya pegawai yang kurang mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara baik. Contohnya : tidak adanya penurunan jumlah gangguan kamtibmas karena kurangnya kerja sama yang dilakukan petugas.

Apabila ditinjau lebih jauh, penulis menduga indikasi-indikasi tersebut disebabkan oleh belum optimalnya pemberian motivasi yang dilakukan oleh Camat. Hal ini terlihat dari beberapa indikasi sebagai berikut :

1. Pegawai masih jarang menerima pujian atas jasa-jasa dan prestasi kerja yang dicapainya. Contohnya : ketika pegawai mampu menyelesaikan tugas diatas standar waktu yang telah ditentukan, Camat seringkali bersikap biasa-biasa saja.
2. Kebutuhan kerja pegawai masih jarang diperhatikan. Contohnya : kebutuhan kerja pegawai dari segi peralatan seperti komputer dan internet masih kurang diperhatikan ketika pegawai membutuhkan fasilitas komputer dan internet dengan spesifikasi yang lebih canggih dan cepat untuk keperluan

akses data yang lebih cepat supaya pekerjaan bisa tepat waktu bahkan lebih cepat terselesaikan.

3. Hasil pekerjaan pegawai masih jarang dievaluasi secara berkala. Contohnya : indeks kepuasan masyarakat dalam pelayanan harusnya semakin meningkat kenyataannya malah menurun karena jarang dievaluasi.

Selain motivasi, penulis menduga terdapat penyebab lain sehingga kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung masih rendah, yakni pengawasan yang dilakukan oleh Camat belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikasi sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kerja pegawai masih jarang dilihat dan diperiksa secara langsung. Contohnya : Camat masih jarang melihat dan melakukan pe-meriksaan secara langsung pelaksanaan kerja pegawainya sehingga masih adanya pegawai yang berani mangkir dalam bekerja.
2. Pencapaian hasil kerja pegawai jarang diamati dengan seksama. Contohnya : Camat tidak menyadari ketika indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan umum menurun.
3. Keluhan dari pegawai saat melaksanakan pekerjaan jarang

didengarkan dan ditindaklanjuti. Contohnya : ketika pegawai menyampaikan keluhan terkait komputer kerja yang sering eror sehingga perlu diperbaiki, Camat jarang merespon dengan serius.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung)”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian sebagaimana yang dikemukakan, maka pernyataan masalah (*problem statement*) dalam penelitian ini adalah : “kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung masih rendah, hal ini disebabkan oleh motivasi dan pengawasan yang belum optimal”.

Dari pernyataan masalah tersebut, maka pertanyaan masalah (*problem questions*) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung ?

2. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mempelajari dan menganalisis mengenai berbagai fenomena yang berkaitan dengan motivasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi dan pengawasan secara bersama-sama

terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung.

2. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Telaah Berbagai Pengertian dan Teori Motivasi

Siagian dalam Sedarmayanti (2011 : 233) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada pegawai sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.” Ahli lain, Robbins dalam Sutrisno (2010 : 111) mengemukakan bahwa “Motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu”.

Berdasarkan pengertian motivasi di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam maupun dari luar diri pegawai agar mau melakukan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pelaksanaan pemberian motivasi, maka diperlukan

prinsip-prinsip motivasi, adapun prinsip-prinsip motivasi yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2010 : 61-62) adalah sebagai berikut :

- a. Prinsip partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip komunikasi.
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui andil pegawai
Pemimpin mengakui pegawai mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi

- termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip memberi perhatian Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin”.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa prinsip-prinsip motivasi dalam pemberian motivasi adalah jelas merupakan faktor fundamental dalam kegiatan organisasi yang harus diperhatikan oleh seorang Camat untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan dapat juga dijadikan pedoman untuk tercapainya kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung.

2.1.2. Telaah Berbagai Pengertian dan Teori Pengawasan

Menurut Siagian (2008 : 112) :
 “Pengawasan adalah Proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”. Sedangkan menurut Bangun (2012 : 164) :

“Pengawasan adalah sebagai suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tingkatan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sejalan dengan pendapat tersebut, Maringan (2004: 61) menyatakan tujuan pengawasan adalah sebagai berikut :

- “a. Mencegah dan memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan.
- b. Agar pelaksanaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Selanjutnya Maringan (2004 : 62) mengemukakan fungsi pengawasan sebagai berikut:

- “a. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang disertai tugas dan wewenang dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- c. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian, dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan”.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah segenap kegiatan untuk menyakinkan dan menjamin bahwa tugas atau pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Untuk melakukan pengawasan pimpinan sebaiknya melakukan pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung terhadap obyek yang diawasi, untuk memeriksa dan memastikan kebenaran suatu pekerjaan. Menurut Siagian (2008 : 115) : “Pengawasan langsung adalah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan”. Selanjutnya menurut Siagian (2008 : 115) pengawasan tidak langsung adalah sebagai berikut : “Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan dari jarak jauh, pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan”. Siagian (2008 : 116) mengemukakan bahwa : “Pengawasan tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila hanya bergantung kepada laporan saja. Adalah bijaksana apabila pemimpin organisasi menggabungkan teknik pengawasan langsung dan tidak langsung dalam melakukan fungsi pengawasan itu”. Adapun teknik-teknik pengawasan menurut Siagian (2008 : 115) adalah sebagai berikut :

- “Pengawasan langsung :
1. Inspeksi langsung
 2. Observasi ditempat (*On the spot*)
 3. Laporan di tempat (*On the spot report*)
- Pengawasan tidak langsung :
1. Tertulis
 2. Lisan ”.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dengan teknik pengawasan langsung dan teknik pengawasan tidak langsung diharapkan pelaksanaan pengawasan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, sehingga dalam melakukan pengawasan juga lebih mudah dan hasil dari pengawasan dapat dijadikan evaluasi atau acuan untuk pengambilan kebijakan berikutnya. Dengan demikian teknik-teknik pengawasan jelas merupakan faktor fundamental dalam kegiatan organisasi yang harus diperhatikan oleh seorang Camat untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan dapat juga dijadikan pedoman untuk tercapainya kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung.

2.1.3. Telaah Berbagai Pengertian dan Teori Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2005:67) mengemukakan bahwa “Kinerja (prestasi Kerja) adalah hasil kerjanya secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedarmayanti (2009 : 53-54) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja, yang meningkat akan turut mempengaruhi/meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan aturan yang berlaku untuk suatu tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam waktu tertentu. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi, kemampuan dan keterampilan, pengalaman dan imbalan inilah yang menjadikan pegawai puas atau tidak puas

dan sekaligus menjadikan umpan balik untuk berusaha dalam waktu selanjutnya. Mangkunegara (2010 : 75) mengemukakan 4 (empat) faktor kinerja sebagai standar penilaian prestasi kerja yaitu:

- a. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta keberhasilan.
- b. Kuantitas kerja yang meliputi output rutin dan output non rutin atau ekstra
- c. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan, yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
- d. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerja serta kerjasama”.

Untuk mengetahui kinerja pegawai diperlukan kegiatan-kegiatan khusus, secara umum pengukuran prestasi kerja mencakup dua hal. Pertama, identifikasi dimensi kinerja yang mencakup semua unsur yang di evaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai dalam suatu organisasi. Kedua, penetapan standar kinerja. Standar kinerja merupakan suatu pernyataan yang menguraikan kriteria-kriteria apa yang akan diperlukan untuk

menentukan berhasil atau tidaknya pegawai mencapai tujuannya.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka tampak bahwa untuk mengetahui kinerja pegawai diperlukan adanya standar atau yang menjadi tolok. Sedarmayanti (2011 : 297) memberikan pernyataan yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu :

- “1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan terpenuhi.
2. Mengusahakan standard kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
4. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
5. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
6. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan”.

Sedangkan Mitchaell dalam Sedarmayanti (2009 : 51) mengemukakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

- “a. *Quality of work* (Kualitas Kerja)

- b. *Promptness* (Kecepatan/Ketangkasan)
- c. *Inisiative* (Inisiatif)
- d. *Capability* (Kecakapan)
- e. *Communication* (Komunikasi)”.

Selanjutnya Bangun (2012 : 233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui lima dimensi, yaitu :

- “1. Kuantitas pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan.
3. Ketepatan waktu.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan kerja sama”.

Kinerja atau *performance* sebenarnya adalah hubungan antara kemampuan melakukan dan memberikan sesuatu yang dikehendaki berhadapan dengan apa yang sesungguhnya dapat diberikan atau dilakukan menyangkut harapan, baik dalam arti kualitas, kuantitas maupun ketetapan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Penilaian dan pemahaman mengenai kinerja individu sebenarnya tidak terlepas dari kinerja kelompok atau unit organisasi secara keseluruhan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja

merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui analisis verifikatif atau asosiatif. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa angket. kemudian membahasnya dengan menggunakan nilai angka (skala likert) pada setiap faktor yang dipertanyakan kepada responden dalam angket dan hasilnya dibuat standar penilaian dari ketiga variabel.

Pengujian validitas alat ukur yang berupa angket, terlebih dahulu dicari harga kolerasi antara bagian-bagian dari alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan menggunakan rumus statistik korelasi *Pearson Product Moment* (PPM). Selanjutnya untuk menguji validitas setiap item pertanyaan, nilai t yang diperoleh tersebut dengan konsultasi ke

tabel distribusi t dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $(dk) = n - 2$ setelah dibandingkan kemudian diambil keputusan. Pengujian reliabilitas alat ukur penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Kecamatan Pasirjambu sejumlah 41 orang. Teknik penarikan sampel untuk variabel bebas menggunakan teknik sampling jenuh yaitu 41 orang yang terdiri atas Camat Pasirjambu Kabupaten Bandung dan pegawai Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung. Dari 41 orang sampel tersebut yang diberi angket adalah sebanyak 40 orang dan sisanya yaitu Camat Pasirjambu Kabupaten Bandung tidak diberi angket, tetapi melalui wawancara secara langsung. Teknik sampel yang digunakan untuk variabel terikat adalah teknik sampling purposive. Sampel yang ditentukan untuk variabel terikat sebanyak 40 orang terdiri dari Kepala Desa, Sekertaris Desa, Kepala Seksi Pemerintahan Desa dan Ketua BPD dari 10 Desa yang tersebar di Kecamatan Pasirjambu. Dengan demikian jumlah sampel keseluruhan (dari variabel bebas dan variabel terikat) adalah sebanyak 40 orang.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah

Studi kepustakaan (*Library Research*) dan studi lapangan (*Field Research*) melalui Observasi, Wawancara, dan penyebaran Angket. Adapun tahapan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dengan tujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang diperoleh. Kemudian metode *successive interval* yaitu untuk meningkatkan skala data ordinal menjadi skala interval sehingga analisis regresi dapat dilakukan. Selanjutnya dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel. Kemudian analisis regresi dilakukan jika terdapat hubungan/korelasi antara variabel independen dan dependen. Analisis regresi ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 +$$

e

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Pengawasan

a = Nilai Y apabila X = 0

b = Koefisien Motivasi dan Pengawasan

Selanjutnya analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dan dependen, melalui rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r² = Kuadrat dari koefisien korelasi

4. PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa skor total untuk variabel bebas (X1) motivasi adalah 1828 atau dalam persentase adalah 71,67% dari skor ideal 2400, skor tersebut berada pada interval antara 1632 dan 2016 yakni termasuk pada kategori baik. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa skor total untuk variabel bebas (X2) pengawasan adalah 1793 atau dalam persentase adalah 74,71% dari skor ideal 2400, skor tersebut berada pada interval antara 1632 dan 2016 yakni termasuk pada kategori baik. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa skor total untuk variabel terikat (Y) kinerja pegawai adalah 1822 atau dalam persentase adalah 75,92% dari skor ideal 2400, skor tersebut berada pada interval antara 1632 dan 2016 yakni termasuk pada kategori baik.

4.2. Korelasi Antar Variabel Penelitian

hasil pengukuran hubungan atau korelasi antara variabel motivasi, pengawasan dan kinerja pegawai Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh

nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi, variabel pengawasan dan variabel kinerja pegawai sebagai berikut :

- a. Koefisien korelasi antara variabel motivasi dengan variabel pengawasan yaitu $r = 0,780$ dengan nilai signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan dengan kategori kuat antara variabel motivasi dengan variabel pengawasan karena berada pada rentang 0,60 – 0,799. Signifikansi didapat 0,000, artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel koordinasi dengan variabel pengendalian karena nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05.
- b. Koefisien korelasi antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai yaitu $r = 0,822$ dengan nilai signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan dengan kategori sangat kuat antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai karena berada pada rentang 0,80 – 1,000. Signifikansi didapat 0,000, artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai karena nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05.
- c. Koefisien korelasi antara variabel pengawasan dengan variabel kinerja pegawai yaitu $r = 0,854$ dengan nilai

signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan dengan kategori sangat kuat antara variabel pengawasan dengan variabel kinerja pegawai karena berada pada rentang 0,80 – 1,000. Signifikansi didapat 0,000, artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel koordinasi dengan variabel pengendalian karena nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05.

4.3. Pengujian Hipotesis

4.3.1. Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung antar Variabel Penelitian

- a. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Motivasi (X1) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)
 - 1) Peran langsung dari variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung (Y) yaitu, $(P_{yx1}) \cdot (P_{yx1}) \times 100\% = (0,396) \cdot (0,396) \cdot 100\% = 15,68\%$.
 - 2) Peran tidak langsung dari variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung (Y) yaitu, $(P_{yx1}) \cdot (r_{x1x2}) \cdot (P_{yx2}) \cdot 100\% = 0,396 \cdot 0,780 \cdot 0,546 \cdot 100\% = 16,86\%$.

Dengan demikian jumlah total peran motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung (Y) sebesar 15,68% + 16,86% = 32,54%.

b. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Pengawasan (X2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

1) Peran langsung dari variabel pengawasan (X2) terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung (Y) yaitu, $(P_{yx2}) \cdot (P_{yx2}) \times 100\% = (0,546) \cdot (0,546) \cdot 100\% = 29,81\%$.

2) Peran tidak langsung dari variabel pengawasan (X2) terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung (Y) yaitu, $(P_{yx2}) \cdot (r_{x1x2}) \cdot (P_{yx1}) \cdot 100\% = 0,546 \cdot 0,780 \cdot 0,396 \cdot 100\% = 16,86\%$.

Dengan demikian jumlah total peran pengawasan (X2) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung (Y) sebesar 29,81% + 16,86% = 46,67%.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan motivasi yang dilakukan oleh Camat Pasirjambu Kabupaten Bandung dinilai baik dan berdasarkan hasil analisis statistik diketahui bahwa motivasi berdasarkan dimensi-dimensi motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kategori sangat kuat terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung.
2. Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Camat Pasirjambu Kabupaten Bandung dinilai baik dan berdasarkan hasil analisis statistik diketahui bahwa pengawasan berdasarkan dimensi-dimensi pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kategori sangat kuat terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung.
3. Pelaksanaan motivasi dan pengawasan yang dilakukan oleh Camat Pasirjambu Kabupaten Bandung dinilai baik dan berdasarkan hasil analisis statistik diketahui bahwa motivasi dan pengawasan berdasarkan dimensi-

dimensi motivasi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kategori kuat terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian, saran untuk tercapainya kinerja pegawai di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung sebagai berikut :

1. Kebutuhan kerja pegawai selalu diperhatikan dan dipenuhi oleh Camat supaya pegawai semangat dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan orga-nisasi dan kinerja pegawai dapat tercapai.
2. Pegawai harus selalu dilihat dan diperiksa secara langsung ketika bekerja supaya dapat diketahui apakah ada penyimpangan ataupun apakah ada pegawai yang mangkir dalam bekerja karena ketika Camat selalu berusaha untuk melihat dan memeriksa pegawai secara langsung dalam bekerja, pegawai pun akan merasa segan bahkan pegawai tidak berani untuk mangkir.

Pegawai yang kurang mampu memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk lebih dimotivasi lagi

supaya menghasilkan output yang maksimal karena dalam bekerja waktu merupakan aspek yang sangat berharga apalagi bagi kalangan wirausaha, sikap dan kebiasaan yang demikian dalam melayani masyarakat akan berakibat dan berdampak panjang dan fatal terhadap pertumbuhan dan perkembangan karirnya. Tentunya banyak cara yang dapat dilakukan supaya para pegawai bisa lebih mampu memanfaatkan waktu dalam bekerja, salah satunya adalah selain lebih ditingkatkan lagi motivasi, pengawasan oleh Camat perlu ditingkatkan pula karena output hasil kerja yang maksial merupakan cerminan dari kualitas kerja seorang pegawai dan menentukan penilaian apakah kinerjanya baik atau buruk.

Daftar Pustaka

- BANGUN, W,
2012 Intisari Manajemen,
Penerbit PT Refika
Aditama, Bandung.
- MANGKUNEGARA, Anwar Prabu,
2005 Perilaku dan Budaya
Organisasi, Refika Aditama,
Bandung.
- _____,
2005 a. PPSDM, Refika Aditama,
Bandung.
- _____,

- 2010 Evaluasi Kinerja SDM, PT. Refika Aditama, Bandung.
- MARINGAN, Masry S,
2004 Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- SEDARMAYANTI,
2011 Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama
- SIAGIAN, P. Sondang,
2008 Teori Motivasi dan Aplikasinya, Rineka Cipta, Jakarta.
- SUGIYONO,
_____,
2007 Statistika Untuk Penelitian, CV. Alfabeta, Bandung.
- _____,
2008 Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung
- _____,
2012 Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung
- SUTRISNO, Edy
2010 Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta.
- Sumber bacaan lain :
- Transparansi, Vol. 6 No. 2 Edisi Juli Tahun 2011 Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, Fisip Unnur, Bandung.
- Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA), Nomor : 1 Tahun VII Januari 2013.
- Undang-undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan
- Peraturan Bupati Bandung Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan di Wilayah Kabupaten Bandung