

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN
BAGIAN LALU LINTAS DAN ANGKUTAN DARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

ARI LESMANA
NPM. 1505160711



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

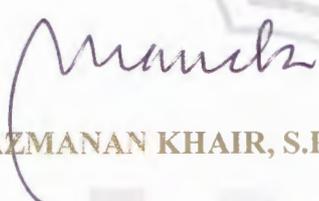
Nama : ARI LESMANA
N P M : 1505160711
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN BAGIAN LALU LINTAS DAN ANGKUTAN DARAT

Dinyatakan : (B) *Lulus Ujidiptum dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGLIJI

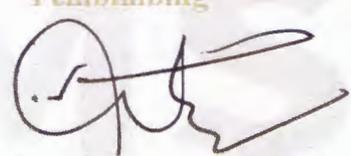
Penguji I

Penguji II


HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA., PhD


MUTIA ARDA, S.E., M.Si

Pembimbing

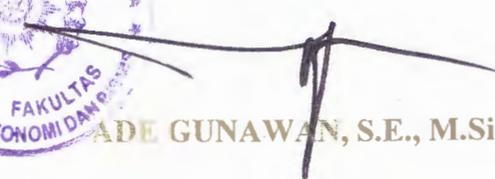

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : ARI LESMANA
N.P.M : 1505160711
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN
BAGIAN LALU LINTAS DAN ANGKUTAN DARAT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIFUDDIN, HSB, S.E, M.Si

H. JANURI, SE., MM., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ARI LESMANA
N.P.M : 1505160711
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN BAGIAN LALU LINTAS DAN ANGKUTAN DARAT

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
21/01-2019	Perbaikan dan susun journal dan kata pengantar, penulisan glosarium KUEBI. Perbaikan dan susun jurnal dan daftar isi, daftar tabel, daftar gambar & lampiran Perbaikan dan susun jurnal dan tabel delegasi Masalah, susun paragraf hubungan kalimat antar Alinea. Perbaikan dan susun jurnal dan uraian Teoretis. Perbaikan Bab - II, Uraikan hasil Uji Validitas & Uji Reliabilitas.		
25/01-2019	Sempurnakan Deskripsi Data dan Pembahasan. Disiplin kata harus ada apa yang diteliti dan perusahaan atau hasil temuan hubungan antar variabel		
15/03-2019	Perbaikan dan susun jurnal dan simpulan & saran. Perbaikan Daftar Pustaka & Lampiran Daftar no. hal. Buat Abstrak Acc. disidangkan.		

Dosen Pembimbing

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Medan, Maret 2019
2019
3 Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ARI LESMANA
NPM : 1505160711
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/~~Ekonomi~~
Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 3-12-2018

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : ARI LESMANA
 NPM : 1505160711
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNAGN KOTA MEDAN BAGIAN LALU LINTAS DAN ANGKUTAN DARAT

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
29/11-2018	Perbaiki penulisan outline cover proposal Penulisan proposal harus disusun berdasarkan Petoman Penulisan karya Ilmiah FEB dan Petoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (PUEBI)		
4/12-2018	Perbaiki dan sempurnakan Daftar Isi dan Kata Pengantar, Daftar Tabel dan Daftar Gambar Perbaiki dan sempurnakan latar belakang masalah sistematis harus terstruktur berdasarkan variabel yang di fokus, hubungan antar variabel dan fenomena harus dilihat berdasarkan indikator masing-masing variabel		
31/12-2018	Perbaiki dan sempurnakan Rumusan Masalah, Teori Pendukung dan Kerangka Konseptual serta hipotesis Perbaiki dan sempurnakan Metodologi Penelitian: Definisi operasional, Populasi dan sampel, Waktu penelitian & soft skills Berkas Slide Presentasi Proposal		

Dosen Pembimbing

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

All Seminar
31/12/18

Medan, Desember 2018

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN. HSB, S.E, M.Si.

ABSTRAK

ARI LESMANA (NPM. 1505160711). Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan Bagian Lalu Lintas dan Angkutan Darat.

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang mampu untuk memenuhi kebutuhan seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai tujuan yang baik. Pengawasan merupakan kegiatan penilaian terhadap organisasi dengan tujuan-tujuan organisasi dan kegiatan pemimpin agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu bentuk pencapaian hasil oleh individu atas pekerjaan yang dikerjakan atau diselesaikan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai dan sesuai dengan moral dan etika.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan Bagian Lalu Lintas dan Angkutan Darat.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Medan, Jenis penelitian menggunakan pendekatan asosiatif, dengan populasi penelitian yaitu pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan sebanyak 69 pegawai. Teknik pengambilan sampel penelitian yaitu *proportionate stratified random sampling*, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan dengan ditolaknya hipotesis H_0 melalui pengujian hipotesis dimana terdapat nilai motivasi $t_{hitung} = (4,036) > t_{tabel}, (1,996)$, pengawasan terdapat nilai (nilai $t_{hitung}, (4,667) > t_{tabel}, (1,996)$, dan untuk kinerja karyawan terdapat nilai $F_{hitung} (163,544) > F_{tabel} (3,14)$ hal ini telah membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ada pada Dinas Perhubungan Kota Medan Bagian Lalu Lintas dan Angkutan darat.

Kesimpulan penelitian, secara parsial ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja dan Pengawasan terhadap kinerja, secara simultan ada pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Medan Bagian Lalu Lintas dan Angkutan Darat.

Kata kunci: Motivasi, Pengawasan, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmat-nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan studi program manajemen serta tidak lupa sholawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Skripsi ini disusun berdasarkan hasil riset yang dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibunda tercinta Legiyem dan Nenek saya Rohana yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, serta Kakek saya Waji yang memberikan motivasi dan dorongan selama penulis menjalani pendidikan dan hanya do'a yang dapat penulis panjatkan ke Hadirat Allah SWT, semoga kelak penulis menjadi manusia berguna bagi Agama, Keluarga, dan seluruh Masyarakat.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H.Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah rela mengorbankan waktu membimbing, mengarahkan dan membina sehingga tersusunnya skripsi ini.
9. Pimpinan Dinas Perhubungan Kota Medan beserta seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Adek saya Riky Hermawan dan Ayu Ningsih yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, pengorbanan, bimbingan seta do'a yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.
11. Sahabat terbaik saya Eka Syaputra, Rizky Perdana, Arifin, Dedy , Nurahmad, Irvan Maulana,yang memberikan dukungan selama penulis

melakukan riset hingga sampai pada akhir penulis skripsi ini, semoga kita bisa sukses kedepannya bersama-sama.

12. Buat temen-temen stambuk 2015 kelas 7 C Manajemen malam yang tidak dapat sebutkan satu persatu, semoga sukses selalu dan terima kasih atas kebersamaan selama ini yang menjadi bagian dari proses kehidupan yang tidak akan terlupakan.

Akhinya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan juga para pembaca, Serta mohon kritik dan saran yang bersifat konstruktif untuk kesempurnaannya. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah- Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Maret 2019

Penulis,

ARI LESMANA
NPM. 1505160711

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORITIS	10
A. Uraian Teoretis	10
1. Motivasi	10
a. Pengertian Motivasi	10
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	11
c. Indikator Motivasi	11
2. Pengawasan	12
a. Pengertian Pengawasan	12
b. Macam-macam Pengawasan	13
c. Indikator Pengawasan	14
3. Kinerja	15
a. Pengertian Kinerja	15
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
c. Indikator Kinerja	17
B. Kerangka Konseptual	17
1. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	17
2. Hubungan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai	18
3. Hubungan Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai	20
C. Hipotesis Penelitian	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
A. Pendekatan Penelitian	23
B. Definisi Operanal Variabel Penelitian	24
C. Tempat dan Waktu Penelitian	26
D. Populasi dan Sampel	26
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Teknik Analisa Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Hasil Penelitian	39
1. Deskripsi Hasil Penelitian	39
2. Analisis Data	48
a. Regresi Linear Berganda	48
b. Uji Asumsi Klasik	50
1) Uji Normalitas	50
2) Uji Multikolinearitas	51

3) Uji Heteroskedastisitas.....	52
c. Uji Hipotesis.....	53
1) Uji Parsial.....	53
2) Uji Simultan	55
3) Koefisiensi Determinasi.....	56
B.Pembahasan	57
1.Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan.....	57
2.Pengaruh Pengawasan (X2) terhadap Kinerja Karyawan	59
3.Pengaruh Motivasi dan Pengawasn terhadap Kinerja Karyawan	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1. Definisi Operasional Variabel.....	24
Tabel III.2. Skedul Penelitian.....	26
Tabel III.3. Daftar Sampel dan Populasi.....	28
Tabel III.4. Skala Pengukuran <i>Likert</i>	29
Tabel III.5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi(X1).....	31
Tabel III.6. Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan(X2).....	32
Tabel III.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja(Y).....	32
Tabel III.8. Hasil Uji Realibilitas.....	33
Tabel IV.1. Skala Pengukuran Likert.....	39
Tabel IV.2. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kelamin.....	40
Tabel IV.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel IV.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	41
Tabel IV.5. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	41
Tabel IV.6. Skor angket untuk variabel Motivasi(X1)	42
Tabel IV.7. Skor angket untuk variabel Pengawasan (X2).....	44
Tabel IV.8. Skor angket untuk variabel Kinerja (Y).....	46
Tabel IV.9. Regresi Linear Berganda.....	49
Tabel IV.10. Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirnov Test</i>	51
Tabel IV.11. Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel IV.12. Hasil Uji Parsial (Motivasi terhadap Kinerja).....	54
Tabel IV.13. Hasil Uji Parsial (Pengawasan terhadap Kinerja).....	55
Tabel IV.16. Hasil Uji Simultan.....	56
Tabel IV.17. Hasil Koefisien Determinasi.....	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Kerangka Konseptual Motivasi Terhadap kinerja	18
Gambar II.2. Kerangka Konseptual Pengawasan Terhadap kinerja	19
Gambar III.3. Kerangka Konseptual Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kineja	21
Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas Metode Grafik <i>P-Plot</i>	51
Gambar IV.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik	53
Gambar IV.3. Logo dan Makna Dinas Perhubungan Kota Medan.....	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia saat ini memegang peranan penting untuk menunjang keberhasilan dan kesuksesan sebuah perusahaan, sehingga karyawan merupakan salah satu aset terpenting selain modal, mesin dan sumber daya lainnya. Untuk itu, karyawan yang mampu memberikan hasil kerja yang optimal haruslah dijaga dan dipertahankan keberadaannya, sehingga keunggulan bersaing perusahaan dengan kompetitornya akan lebih baik dan terjamin. Disamping itu, kinerja karyawan haruslah dapat dipantau dan diawasi dengan maksimal agar tidak mengalami penurunan yang dapat mengganggu aktivitas perusahaan. Untuk menghindari dan mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan terjadi di lingkungan perusahaan.

Seluruh aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik apabila perusahaan memiliki karyawan yang berpengalaman dan bergetahuan tinggi, disamping itu karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah yang memiliki motivasi yang tinggi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik dalam menjalankan aktifitas perusahaan atau instansi. Agar tercapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisiensi maka diperlukan adanya pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan yang merupakan salah satu lembaga pemerintahan daerah Sumatera Utara di Medan yang bertanggung jawab dalam mengatur lalu lintas dan angkutan darat demi terciptanya ketertiban dan kelancaran bagi kepentingan masyarakat banyak. Dalam melakukan pekerjaan,

pimpinan Dinas Perhubungan Kota Medan membutuhkan pegawai untuk menempati posisi dan melakukan pekerjaan yang telah dideskripsikan dalam struktur organisasi. Dikarenakan pekerjaan yang dilakukan berkaitan dengan bagian lalu lintas dan angkutan darat, maka tugas pokok dan fungsinya yaitu, penyusunan dan penetapan rencana umum jaringan transportasi jalan, pemberian surat izin dan latihan mengemudi untuk para pengemudi angkutan darat, menentukan lokasi terminal angkutan darat di setiap kota, pemberian izin untuk angkutan yang layak beroperasi, penentuan marka jalan yang tidak ada di setiap jalan harus di perhatikan, mengecek lampu-lampu lalu lintas apakah berfungsi atau tidak, mengatur jalan disetiap persimpangan yang tidak mempunyai lampu lalu lintas. Maka di butuhkan pegawai yang handal, terampil dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dimana berada sehingga dalam pelaksanaan tugasnya tidak ditemukan kendala. Untuk mencapai tujuan Dinas Perhubungan Kota Medan secara optimal maka dibutuhkan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dan mampu menunjukkan kinerjanya yang maksimal agar mampu memberikan rasa nyaman dan aman bagi masyarakat ketika berkendara dan berlalu lintas.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai antara lain kinerja para pegawai belum efektif dikarenakan kinerjanya belum sesuai yang diharapkan oleh pimpinan dinas perhubungan bagian lalu lintas dan angkutan darat, dimana pegawai belum semua dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik. Selain itu, ketepatan waktu para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya belum sesuai. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pegawai dinas perhubungan yang

tidak datang tepat waktu pada saat terjadinya kemacetan di waktu pagi dan menjelang sore.

Permasalahan yang berkaitan dengan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah kurangnya motivasi dari pimpinan yang menyebabkan kinerja para pegawainya menurun, sehingga pimpinan harus mempunyai strategi untuk memotivasi para pegawainya agar kinerjanya meningkat. Masih adanya karyawan yang emosi pada saat menjalankan tugasnya, yang disebabkan karena masih banyak pengendara yang melanggar lalu lintas padahal ada petugas yang sedang bertugas di lapangan.

Permasalahan yang berkaitan dengan pengawasan pegawai adalah adanya pegawai yang belum menjalankan tugas dan tanggung jawab secara benar dan baik. Masih adanya pegawai yang tidak memahami tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai, dikarenakan adanya pegawai yang tidak bertugas dilapangan padahal sudah menjadi tanggung jawabnya. Dan atasan dinas perhubungan harus mengawasi secara langsung para pegawai bawahannya yang akan bertugas di lapangan. Serta masih ada pegawai yang belum memahami informasi yang diberikan oleh pimpinan sehingga pegawai tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan memaksakan pimpinan agar dapat menyampaikan informasi yang mudah dipahami yang bersifat objektif serta lengkap.

Adapun permasalahan tentang disiplin kerja yang menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan waktu. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai

disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Berbagai macam fenomena yang terjadi pada Dinas Perhubungan Kota Medan Bagian Lalu Lintas dan Angkutan Darat, maka yang menjadi dasar penelitian untuk menganalisis hanya dibatasi permasalahan yang berhubungan dengan motivasi, pengawasan, dan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan salah satu harapan terbesar dalam diri pimpinan terhadap karyawan ketika melakukan pekerjaannya sehingga keunggulan perusahaan dalam bersaing tidak terlepas dari dukungan karyawan yang berkinerja optimal. Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Widodo, 2015:269). Untuk itu, karyawan yang mampu mempertahankan kinerjanya dengan maksimal untuk jangka waktu cukup lama maka karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan sehingga keberadaannya haruslah dijaga dan dipertahankan bagi kemajuan dan kelangsungan perusahaan di masa mendatang.

Kinerja karyawan dapat terjadi setiap waktu dan disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal dalam diri individu maupun eksternal yang ada dilingkungan perusahaan. Bila perubahan kinerja karyawan sifatnya menurun maka hal ini harus segera dicarikan solusinya dengan memberikan motivasi, pelatihan, insentif, bonus dan lainnya agar karyawan menjadi semangat lagi dalam melakukan tugasnya dan kinerja karyawan dapat dipertahankan secara optimal. Sedangkan faktor eksternal yang ada dilingkungan perusahaan yakni

dengan melakukan pengawasan atas bawahan selama melakukan tugasnya agar berbagai penyimpangan dapat terjadi dapat dihindari secara maksimal.

Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Hartatik, 2014:161). Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Dengan demikian, bahwa motivasi merupakan suatu bentuk dorongan yang harus dimiliki oleh karyawan agar berusaha melakukan tiap tugas yang diberikan ataupun yang menjadi tanggung jawabnya. Adanya motivasi yang kuat dari dalam diri karyawan membuat karyawan akan bekerja dengan baik sehingga peningkatan kinerja karyawan tercapai.

Disamping itu motivasi yang dapat mendorong kinerja karyawan dalam dirinya akan lebih fokus dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga karyawan akan mampu memaksimalkan kinerjanya sesuai dengan harapan pimpinan. Untuk itu, motivasi dalam diri karyawan mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja dimana motivasi baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik akan membuat karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang jelas dalam dirinya maka karyawan tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan maksimal sehingga kinerjanya menjadi menurun.

Kajian terdahulu penelitian kasenda (2013) yang berjudul " Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado)" yang membuat kesimpulan bahwa motivasi

memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

Pengawasan merupakan suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengendalikan aktivitas yang dilakukan oleh bawahan agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku dan mampu memberikan kinerja yang optimal sesuai yang diharapkan. Oleh sebab itu, agar karyawan dapat dipertahankan kinerjanya dengan baik maka pengawasan sebaiknya dilakukan secara berkesinambungan dan merata bagi semua karyawan.

Juga terdapat faktor pengawasan yang dilakukan untuk memantau pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan. Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas/pekerjaan yang dilakukan seseorang agar proses pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan (Sedarmayanti, 2017:197).

Pengawasan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di dalam bertugas lalu lintas dan memantau angkutan darat dinas perhubungan memerlukan adanya kinerja yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat tercapai. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja pegawai itu bisa meningkat maka pegawai dinas perhubungan harus memperhatikan tentang motivasi dan pengawasan. Karena motivasi dan pengawasan di dalam dinas perhubungan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya.

Pengawasan pada dasarnya mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian Nelwan (2015) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja,motivasi,dan

pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (PERSERO) Terminal BBM Bitung)” menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (PERSERO) Terminal BBM Bitung. Oleh sebab itu, agar karyawan dapat dipertahankan kinerjanya dengan baik maka pengawasan sebaiknya dilakukan secara berkesinambungan dan merata bagi semua karyawan.

Berdasarkan kondisi dan fenomena yang disampaikan di atas mengenai penurunan kinerja karyawan karena tidak semua pegawai mempunyai motivasi yang sama serta pengawasan yang tidak dilakukan secara baik dan teratur menjadi salah satu alasan penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dan membahasnya dalam judul: **“Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan Bagian Lalu Lintas dan Angkutan Darat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang penelitian di atas maka masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai belum sesuai karena masih adanya pegawai yang tidak efektif dalam menjalankan tugasnya dan ketepatan waktu para pegawai belum sesuai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kurangnya motivasi dari pimpinan membuat pegawai tidak disiplin dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.
3. Pengawasan pimpinan terhadap kinerja bawahannya belum sesuai dikarenakan masih banyaknya pegawai yang tidak bertanggung jawab pada saat bertugas dilapangan.

4. Kurangnya disiplin kerja dalam peraturan dan ketetapan perusahaan yang diberikan karyawan membuat kinerja karyawan sering dilanggar dan menjadi buruk.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan Dinas Perhubungan kota Medan Bagian Lalu Lintas dan Angkutan Darat, maka ditemukan berbagai macam permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada motivasi, pengawasan, dan kinerja pegawai.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan, sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan Bagian Lalu Lintas dan Angkutan Darat ?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan Bagian Lalu Lintas dan Angkutan Darat ?
3. Apakah motivasi dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan Bagian Lalu Lintas dan Angkutan Darat ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dilakukan oleh peneliti, yaitu:

- a) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan Bagian Lalu Lintas dan Angkutan Darat.
- b) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan Bagian Lalu Lintas dan Angkutan Darat.
- c) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan Bagian Lalu Lintas dan Angkutan Darat.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

- a) Bagi teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah sebagai bahan referensi bagi Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan tempat penelitian dilakukan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia.

- b) Bagi peneliti

Untuk menerapkan teori dan pengetahuan yang telah diperoleh guna mendalami masalah terkait dengan pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan Bagian Lalu Lintas dan Angkutan Darat.

- c) Bagi peneliti selanjutnya penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi terutama bagi yang berminat pada permasalahan yang diteliti dibidang objek yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoretis

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai Hartatik (2014, hal 161).

Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu Priansa (2014, hal 201).

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya Widodo (2015, hal 187).

Motivasi adalah suatu keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi Sutrisno (2010, hal 110).

Berdasarkan pengertian motivasi dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang mampu untuk memenuhi kebutuhan seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai tujuan yang baik.

b.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno (2010:116), mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua faktor adalah: faktor internal dan faktor eksternal, Sementara itu menurut Edison (2016:183) berikut ini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah: peran pemimpin, budaya organisasi, kompensasi, dan kompetensi.

Adapun menurut Sunyoto (2012:195), terdapat beberapa faktor yang menjadi tolak ukur dalam mengukur motivasi yaitu : prestasi, promosi atau kenaikan pangkat, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab pertumbuhan dan perkembangan pribadi, Sedangkan Menurut Bismala, dkk., (2015:121-122), beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah: karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi motivasi adalah : faktor internal dan faktor eksternal, peran pemimpin, budaya organisasi, kompensasi, dan kompetensi, prestasi,promosi atau kenaikan pangkat, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan,tanggung jawab pertumbuhan dan perkembangan pribadi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi pekerjaan.

e. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Priansa (2014:220) adalah: keluarga dan kebudayaan, konsep diri, jenis kelamin, pengakuan dan prestasi, cita-cita atau aspirasi, kemampuan belajar, kondisi pegawai, kondisi fisik dan kondisi psikologis, kondisi lingkungan, unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan, upaya pimpinan memotivasi pegawai, Sedangkan menurut Sunyoto(2012:195), motivasi

yaitu : prestasi, promosi atau kenaikan pangkat, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Ada pun menurut Mulyadi (2015:53), adalah: durasi kegiatan, frekuensi kegiatan, presistensinya ketetapan dan kekuatannya pada tujuan kegiatan, ketabahan, keuletan dan kemampuan, devosi pengabdian dan pengorbanan uang, tingkatan kualifikasi prestasi, arah sikapnya terhadap sasaran kegiatan, Sementara itu Newstrom dalam Wibowo (2011: 110) mengemukakan bahwa indikator motivasi sebagai berikut: engagement, komitmen, kepuasan, pergantian.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan indikator motivasi adalah: keluarga dan kebudayaan, konsep diri, jenis kelamin, pengakuan dan prestasi, cita-cita atau aspirasi, kemampuan belajar, kondisi pegawai, kondisi fisik dan kondisi psikologis, kondisi lingkungan, unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan, upaya pimpinan memotivasi pegawai prestasi, promosi atau kenaikan pangkat, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab pertumbuhan dan perkembangan pribadi, durasi kegiatan, frekuensi kegiatan, presistensinya ketetapan dan kekuatannya pada tujuan kegiatan, ketabahan, keuletan dan kemampuan, devosi pengabdian dan pengorbanan uang, tingkatan kualifikasi prestasi, arah sikapnya terhadap sasaran kegiatan.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi atau kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan (Fahmi 2014, hal 97).

Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan Handoko dalam Arifiyah dan Sunaryo (2016, hal 4).

Pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya Situmeang (2017, hal 150).

Siagian dalam susanti (2007, hal 427) menjelaskan bahwa pengawasan adalah kegiatan pemimpin atau manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan hasil yang dikehendaki .

Sedarmayanti(2007, hal 197) menjelaskan bahwa pengawasan SDM merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas/pekerjaan yang dilakukan seseorang agar proses pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan kegiatan penilaian terhadap organisasi dengan tujuan-tujuan organisasi dan kegiatan pemimpin agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan.

b. Macam-macam Pengawasan

Berikut ini dapat disampaikan beberapa macam-macam pengawasan menurut pelaksanaannya Sedarmayanti (2017:199), sebagai berikut: Pengawasan

melekat (waskat), Pengawasan fungsional (wasnal), Pengawasan masyarakat (wasmas), Sedangkan menurut Saydam (2000:585) mengemukakan beberapa macam-macam pengawasan sebagai berikut: pengawasan fungsional, pengawasan masyarakat, pengawasan melekat.

Sementara itu menurut Handoko (2018:82), mengemukakan beberapa macam-macam pengawasan sebagai berikut: pengawasan concurrent, pengawasan pendahuluan, pengawasan umpan balik.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan beberapa macam pengawasan adalah: pengawasan melekat (waskat), pengawasan fungsional (wasnal), pengawasan masyarakat (wasmas), pengawasan fungsional, pengawasan masyarakat, pengawasan melekat, pengawasan concurrent, pengawasan pendahuluan, pengawasan umpan balik.

c. Indikator Pengawasan

Indikator pengawasan menurut Handoko dalam Situmeang (2017:151), mengemukakan beberapa indikator dalam mengukur pengawasan yang baik adalah: akurat, tepat waktu, terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, objektif dan menyeluruh, realistis secara ekonomis, realistis secara organisasi, terkordinasi dengan aliran kerja organisasi, fleksibel, bersifat sebagai petunjuk dan operasional, diterima para anggota organisasi, Berikut ini beberapa indikator pengawasan Menurut Arifiyah dan Sunaryo (2016:5), adalah: penetapan standar, penentuan pengukuran pelaksanaan pekerjaan, perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan, pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan.

Sedangkan Menurut Fahmi (2014:100), indikator pengawasan meliputi: menciptakan hubungan antara tingkat atas dan bawah, memahami konsep

efektivitas, pengembangan suatu standar acuan kerja yang representative dan modern, menerapkan konsep the right man and the right place.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan indikator pengawasan meliputi: : akurat, tepat waktu, terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, objektif dan menyeluruh, realistik secara ekonomis, realistik secara organisasion, terkordinasi dengan aliran kerja organisasi, fleksibel, bersifat sebagai petunjuk dan operasional, .diterima para anggota organisasi, penetapan standar,penentuan pengukuran pelaksanaan pekerjaan,perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan, pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan, menciptakan hubungan antara tingkat atas dan bawah, memahami konsep efektivitas, pengembangan suatu standar acuan kerja yang representative dan modern, menerapkan konsep the right man and the right place.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu Fahmi (2014, hal 127).

Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi Widodo (2015, hal 269).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Sutrisno (2011, hal 170).

Kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikendalikan oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi Suhendi dan Anggara (2010, hal 188).

Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang sesuai dengan perannya dalam organisasi Priansa (2014, hal 270).

Berdasarkan pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu bentuk pencapaian hasil oleh individu atas pekerjaan yang dikerjakan atau diselesaikan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai dan sesuai dengan moral dan etika.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2011:176), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, Sedangkan menurut Simamora (2005:14) mengatakan kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individual, faktor psikologi, faktor organisasi.

Ada pun menurut Priansa (2014:270) adalah: kemampuan, kepribadian, dan kepemimpinan, Menurut Sutrisno (2010:176), yang mempengaruhi kinerja adalah: efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung

jawab, disiplin, faktor individual, faktor psikologi, faktor organisasi, kemampuan, kepribadian, kepemimpinan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Abdullah (2014:152), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi adalah: efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, keselamatan, sedangkan Menurut Edison (2016:195), adalah : kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Selanjutnya menurut Priansa (2014: 271), indikator kinerja adalah: kuantitas, kualitas, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan Kerjasama, sedangkan menurut Mangkunegara (2013:75), berikut ini beberapa indikator kinerja adalah: kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, sikap kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja adalah : efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, kerjasama, kendala, sikap kerja.

B. Kerangka Konseptual

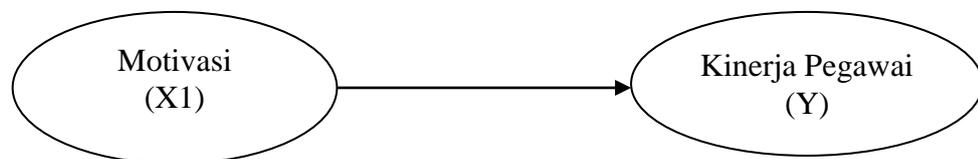
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi menjadi hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh tiap individu dalam melakukan tugas yang diberikan ataupun yang menjadi tanggung jawabnya. Namun demikian, tidak semua individu mempunyai motivasi yang sama dan juga tidak semua karyawan dapat mempertahankan motivasi dalam dirinya agar bekerja dengan sungguh-sungguh. Priansa (2014:201), mengemukakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai

tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Dengan demikian, agar karyawan dapat mencapai tujuannya dengan optimal maka sebaiknya memiliki motivasi kerja yang kuat dalam dirinya sehingga kesuksesan untuk mencapai tujuan tersebut akan lebih besar tercapai dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai motivasi kerja. Oleh sebab itu, karyawan dapat menunjukkan kinerjanya bila memiliki motivasi yang kuat dalam dirinya sehingga tiap tugas yang diberikan akan berusaha dikerjakan dengan sebaik-baiknya dan perusahaan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan utama perusahaan bagi kepentingan perusahaan dan karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Murti (2013) yang berjudul “Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM kota madiun yang membuat kesimpulan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Madiun.



Gambar II.1
Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
Murti (2013)

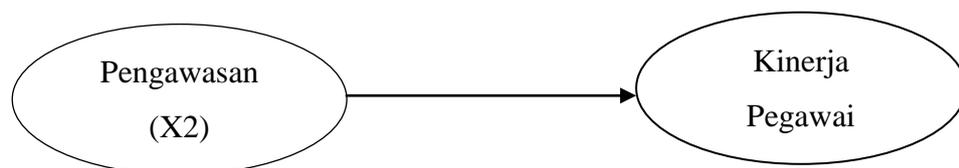
2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Karyawan merupakan salah satu aset ataupun sumber daya yang sangat penting bagi kelangsungan perusahaan sehingga haruslah dijaga dan dipertahankan dengan sebaik-baiknya atas keberadaan karyawan. Hal ini

dikarenakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya tidak terlepas dari peran serta karyawan yang berkinerja tinggi. Agar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan pengawasan yang jelas dan sistematis sehingga hal ini membuat karyawan akan serius untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dessler (Rosdiana dan Indriasih 2016:58), menjelaskan 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. Dengan demikian, dari uraian di atas dapat disampaikan bahwa pengawasan dilakukan oleh atasan dimaksudkan untuk memastikan bahwa karyawan akan bekerja secara maksimal.

Pendapat di atas selaras dengan hasil penelitian Herawati (2016) yang berjudul “Pengaruh pengawasan, disiplin dan kompetensi pegawai pada kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan yang membuat kesimpulan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Inspektorat Kabupaten Tabanan.



Gambar II.2
Pengawasan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
Herawati (2016)

3. Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

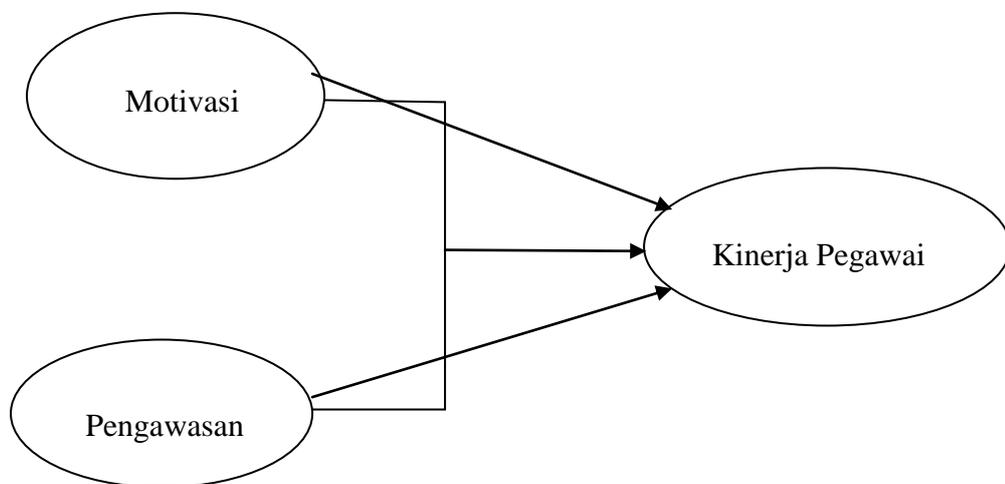
Motivasi menjadi salah satu unsur penting yang harus dimiliki oleh karyawan ketika melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya agar kinerjanya mampu diberikan pada perusahaan. Selain itu, motivasi haruslah diberikan pada karyawan secara berkesinambungan sehingga secara terus menerus sehingga berbagai upaya yang dilakukan karyawan dengan sebaik-baiknya dan kesempatan untuk menunjukkan kinerja secara optimal. Widodo (2015:187), mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Dengan demikian, dari uraian di atas bahwa motivasi sangat penting bagi tiap karyawan sehingga kinerja karyawan akan dapat dimaksimalkan sedemikian rupa dan kelangsungan perusahaan akan dapat terjamin dengan optimal bagi kepentingan perusahaan dan karyawan.

Selain motivasi di atas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pengawasan yang dilakukan oleh atasan secara berkesinambungan sehingga karyawan akan selalu berusaha dan semangat dalam tiap penyelesaian tugas yang diberikan.

Pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya Situmeang (2017:150).

Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa dilakukan pengawasan terhadap karyawan selama bekerja ditujukan untuk mencegah dan meminimalkan terjadinya kesalahan yang mungkin dapat terjadi sehingga karyawan akan mampu memaksimalkan kinerjanya bagi kepentingan perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian Saputra (2012) yang berjudul “Pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri yang memberikan kesimpulan bahwa motivasi dan pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garmetri Tirta Lestari Duri.



Gambar II.3 Kerangka Konseptual
Saputra (2012)

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Atas dasar definisi tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya Siregar (2014:65).

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang dikemukakan di atas, maka berikut ini dapat disampaikan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan
3. Ada pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014:339). Pada penelitian ini untuk menganalisis dan menguji pengaruh antara variabel independen (motivasi dan pengawasan) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

B. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, yang menjadi definisi operasional yaitu :

1. Variabel terikat, Variabel ini yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang terdapat di penelitian ini adalah kinerja.
2. Variabel bebas, variabel bebas dalam penelitian ini motivasi kerja dan pengawasan.

Berikut ini disajikan definisi operasional dan indikator penelitian sebagai berikut:

Tabel III.1

Tabel Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Butir Pernyataan
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan suatu bentuk pencapaian hasil oleh individu atas pekerjaan yang dikerjakan atau diselesaikan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai dan sesuai dengan moral dan etika.(Fahmi, 2014 hal 127), (Widodo, 2015 hal 269), (Sutrisno, 2011 hal 170), (Suhendi dan Anggara, 2010 hal 188), (Priansa, 2014 hal 270).	Indikator-indikator kinerja karyawan yaitu: efektif, ketetapan waktu, efisien, kualitas, produktivitas, keselamatan, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, kreativitas, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan, keterampilan, kerapian, keluasan tugas, kehadiran, dan kerja sama.(Abdullah, 2014,hal 152), (Edison, 2016 hal 195), (Priansa, 2014 hal271), (Mangkunegara, 2013 hal 75).	a. Kualitas b. Ketepatan Waktu c. Inisiatif d. Produktivitas e. Disiplin Kerja f. Pengawasan	1-5	1,2 3,4 5,6 7 8 9
Motivasi (X1)	Motivasi suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang mampu untuk memenuhi kebutuhan seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai tujuan yang baik. (Hartatik, 2014 hal 161), (Widodo, 2014 hal 2010), (Widodo, 2015 hal 187), (Edison, 2016 hal 174).	Indikator-indikator motivasi yaitu: Keluarga dan kebudayaan, konsep diri, jenis kelamin, pengakuan dan prestasi, cita-cita atau aspirasi, kemampuan belajar, kondisi pegawai, kondisi lingkungan, prestasi, pengakuan, penghargaan, tanggung jawab, frekuensi kegiatan, keuletan, tingkatan kualifikasi.(Priansa, 2014, hal 220), (Suntoyo, 2012 hal 195), (Mulyadi, 2015 hal 53).	a. Kemampuan belajar b. Kondisi lingkungan c. Prestasi d. Pengakuan e. Tanggung jawab f. Keuletan	1-5	10,11 12 13 14,15 16,17 18

Pengawasan (X2)	pengawasan merupakan kegiatan penilaian terhadap organisasi dengan tujuan-tujuan organisasi dan kegiatan pemimpin agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. (Fahmi, 2014 hal 97), (Handoko dalam Arifiyah dan Sunaryo, 2016 hal 4), (Situmeang, 2017 hal 150), (Siagian dalam Susanti, 2017 hal 427), (Sedarmayanti, 2017 hal 197).	Indikator-indikator pengawasan yaitu: Akurat, tepat waktu, Objektif dan menyeluruh, fleksibel, penetapan standar, penentuan pengukuran, perbandingan pelaksanaan, menciptakan hubungan, memahami konsep, menerapkan konsep, pengambilan tindakan, pengembangan, operasional. (Handoko dalam Situmeang, 2017 hal 151), (Arifiyah dan Sunaryo, 2016 hal 5), (Fahmi, 2014 hal 100)	a. Akurat b. Objektif c. Tepat waktu d. Penetapan standar e. Pengambilan tindakan f. Memahami konsep	1-5	19,20 21 22,23 24 25,26 27
-----------------	--	---	---	-----	---

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Medan Bagian Lalu Lintas dan Angkutan Darat yang berada di Jl. T.B. Simatupang, Pinang Baris Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai bulan Desember 2018 sampai dengan April 2019.

Tabel III.2 Skedul Penelitian

No.	Keterangan	2018 - 2019																			
		Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset	■	■																		
2.	Pengajuan judul			■	■																
3.	Pembuatan Proposal					■	■	■	■												
4.	Seminar Proposal							■	■												
5.	Revisi									■											
6.	Riset										■	■	■								
7.	Pengumpulan data											■	■	■	■						
8.	Pengolahan data													■	■	■					
9.	Penyusunan Skripsi														■	■	■				
10.	Sidang meja hijau																	■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sudaryono (2017:166), populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di Dinas Perhubungan Kota Medan sebanyak 220 pegawai.

2. Sampel

Menurut Priyastama (2017:12), sampel yaitu sekumpulan data yang diambil dari populasi. Pengambilan sampel dilakukan sebab dalam praktek dilapangan terdapat banyak kendala yang tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi. Teknik yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* yakni pengambilan sampel penelitian dengan memperhatikan strata atau tingkatan yang ada dalam populasi (Noor, 2012:152). Dengan demikian, pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus slovin. Rumus pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan: n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yang dapat ditolerir sebesar 10%.

$$n = \frac{220}{1 + (220) (0,1)^2}$$

$$= 68,75 = 69 \text{ orang}$$

Tabel III.3
Daftar Sampel dan Populasi

Bagian	Populasi	Sampel
Bidang lalu lintas	50 orang	$50 \times 69 / 220 = 15,68 = 15$ orang
Seksi angkutan darat	20 orang	$20 \times 69 / 220 = 6,27 = 7$ orang
Bidang tekhsapra	30 orang	$30 \times 69 / 220 = 9,40 = 9$ orang
Bidang ppsk	50 orang	$50 \times 69 / 220 = 15,68 = 15$ orang
Seksi ppsk	20 orang	$20 \times 69 / 220 = 6,27 = 7$ orang
Kasubbag program	30 orang	$30 \times 69 / 220 = 9,40 = 9$ orang
Kasubbag umum	20 orang	$20 \times 69 / 220 = 6,27 = 7$ orang
Total	220 orang	Jumlah 69 orang

Dari perhitungan pengambilan sampel di atas maka jumlah sampel penelitian dapat digunakan sebanyak 69 responden yang diharapkan telah dapat mewakili seluruh pegawai dinas perhubungan kota medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara berdialog secara langsung untuk mengetahui sesuatu yang lebih mendalam atau melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner berisi pernyataan kepada responden terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran penelitian yaitu Skala Likert (angka 1 s.d. 5). Berikut disajikan skala pengukuran *Likert* yaitu:

Tabel III.4
Skala Pengukuran Likert

No	Keterangan	Skala
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Priyatno (2013)

Dan selanjutnya untuk mengetahui hasil dari angket (kuesioner) yang di sebar. Maka akan digunakan beberapa rumus dalam pengujiannya, yaitu :

a. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut(Priyatno, 2017:162).

Dan rumus untuk menguji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{ n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2 \} \{ n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2 \}}}$$

Keterangan :

n	=	banyaknya pasangan pengamat
$\sum x_i$	=	jumlah pengamatan variabel X
$\sum y_i$	=	jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$$\begin{aligned} \sum x_i y_i &= \text{jumlah hasil kali variabel X dan Y} \\ r_{xy} &= \text{besarnya korelasi antara kedua variabel X} \\ &\text{dan Y} \end{aligned}$$

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\geq \alpha 0,05$)
- Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung nilai probabilitas yang di tetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\leq \alpha 0,05$)

Adapun program yang digunakan untuk dapat megnuji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer SPSS versi 19 yang diuji dari validitas dan reliabilitas untuk 27 pernyataan yagn diberikan kepada 69 responden yang dijawab dan dikembalikan oleh responden dan kemudian penulis melakukan rekapitulasi dari seluruh jawaban responden.

Agar dapat mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrumen dari angket yang digunakan dalam penelitian ini maka dapat digunakan uji validitas dan reliabilitas yaitu untuk penelitian cukup layak untuk digunakan dan dapat dipercaya sehingga diharapkan mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

1) Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian validitas untuk item kuesioner yang terdapat pada variabel motivasi dapat disajikan pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	0,504	0,237	Valid
2	0,596	0,237	Valid
3	0,639	0,237	Valid
4	0,440	0,237	Valid
5	0,630	0,237	Valid
6	0,361	0,237	Valid
7	0,368	0,237	Valid
8	0,485	0,237	Valid
9	0,284	0,237	Valid

sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data tersebut.

2) Uji Validitas Variabel Pengawasan (X₂)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian validitas untuk item kuesioner yang terdapat pada variabel pengawasan dapat disajikan pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel III. 6
Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X2)

Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	0,735	0,237	Valid
2	0,453	0,237	Valid
3	0,52	0,237	Valid
4	0,496	0,237	Valid
5	0,418	0,237	Valid
6	0,766	0,237	Valid
7	0,320	0,237	Valid
8	0,445	0,237	Valid
9	0,720	0,237	Valid

sumber: Hasil pengolahan data SPSS

3) Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian validitas untuk item kuesioner yang terdapat pada variabel pengawasan dapat disajikan pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	0,512	0,237	Valid
2	0,538	0,237	Valid
3	0,685	0,237	Valid
4	0,581	0,237	Valid
5	0,425	0,237	Valid
6	0,312	0,237	Valid
7	0,657	0,237	Valid
8	0,663	0,237	Valid
9	0,450	0,237	Valid

sumber: Hasil pengolahan data SPSS

a) Uji Reliabilitas

Menurut Wibowo (2012:184), Uji reliabilitas yaitu indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas yaitu *Cronbach's Alpha*. Dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Dimana :

- r = reliabilitas instrument
 k = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir
 σi^2 = varians total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.
- Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III.8
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Motivasi (X1)	0,790 > 0,6	Reliabel
Pengawasan (X2)	0,834 > 0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,831 > 0,6	Reliabel

sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel III.8 menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi, pengawasan dan kinerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel,

artinya bahwa responden memberikan jawaban yang relatif stabil dan konsisten atas instrumen penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah analisis data asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut :

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen (Priyatno, 2013:110). Berikut ini dapat disajikan persamaan regresi linear berganda, yaitu:

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

Keterangan : Y = Kinerja pegawai

 X₁ = Motivasi kerja

 X₂ = Pengawasan

 a = Konstan

 b₁,b₂ = Koefisien regresi variabel bebas

 e = *Standard Erro*

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk dapat mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala normalitas. Berikut ini uji asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas diuji untuk menguji dan menganalisis kenormalan data yang digunakan apakah data berdistribusi normal ataupun tidak. Guna mendeteksi terjadi gejala normalitas ataupun tidak dengan menggunakan metode grafik (Priyatno 2013:71), kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan metode grafik *P-Plot*, yaitu:

- 1) Bila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Bila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinieritas menguji korelasi antar variabel bebas (motivasi dan komitmen) pada model regresi. Uji Multikolinearitas adalah uji untuk variabel bebas, dimana korelasi antar variabel bebas dilihat. Jika ada dua variabel bebas dimana kedua variabel tersebut berkorelasi sangat kuat, maka secara logika persamaan regresinya cukup diwakili oleh salah satu variabel saja

(Yudiaatmaja 2013:78). menyatakan bahwa variabel independen haruslah terbebas dari gejala multikolinearitas. Berikut ini kriteria untuk uji multikolinearitas, sebagai berikut:

- 1) Bila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 , disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi.
- 2) Bila nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain (Juliandi, *dkk*,2015:161). Uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Bila nilai signifikansi nilai residual $> 0,05$, dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- 2) Bila nilai signifikansi dengan nilai residual $< 0,05$, dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala homokedastisitas

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji- t)

Uji parsial untuk menguji pengaruh motivasi dan pengawasan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan. Kriteria pengujian hipotesis secara parsial.

Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik, sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono 2015:184)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujiannya adalah, sebagai berikut :

Ho : $r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel (X) dengan variable terikat (Y).

Ha : $r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menguji pengaruh motivasi dan pengawasan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono 2016:192)

Keterangan:

R^2 =Koefisien korelasi ganda

k =Jumlah variable independen

n =Jumlah anggota sampel

Fh =F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table Bentuk

pengujiannya adalah:

Ho : $\beta=0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variable y

Ho: $\beta\neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variable y

4. Koefisien Determinasi

Untuk menguji koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Keterangan :

D = Determinasi

r^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel motivasi (X1), 9 pernyataan untuk variabel pengawasan (X2), dan 9 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 69 responden karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode skala Likert.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

No	Keterangan	Skala
1.	SangatSetuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	KurangSetuju (KS)	3
4.	TidakSetuju (TS)	2
5.	SangatTidakSetuju (STS)	1

Skala pengukuran ketentuan di atas berlaku baik dalam menghitung variabel X1 dan X2 sebagai variabel bebas (motivasi dan pengawasan) dan variabel Y sebagai variabel terikat (kinerja karyawan).

a. Karakteristik Responden

Identitas responden yang ada di Dinas Perhubungan Kota Medan dapat dijabarkan pada tabel berikut ini.

1) Berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini, yaitu:

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	38	55,07%
2	Perempuan	31	44,93%
Jumlah		69	100%

sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 38 orang dengan persentase 55,07% dan responden perempuan sebanyak 31 orang dengan persentase 44,93%.

2) Berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini, yaitu:

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 - 29 tahun	12	17,39%
2	30 - 39 tahun	32	46,38%
3	> 40 tahun	25	36,23%
Jumlah		69	100,00%

sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden untuk usia 20-29 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 17,39% , sedangkan untuk responden dengan usia 30-39 tahun sebanyak 32 orang dengan persentase 46,38% dan untuk responden dengan usia di atas 40 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 36,23%.

3) Berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa kerja

No	Masa kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1-3 tahun	8	11,59%
2	4-6 tahun	25	36,24%
3	> 6 tahun	36	52,17%
Jumlah		69	100,00%

sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden dengan masa kerja antara 1-3 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 11,59%, sedangkan untuk karyawan dengan masa kerja antara 4-6 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 36,24% dan untuk karyawan dengan masa kerja di atas 6 tahun sebanyak 36 orang dengan persentase 52,17%.

4) Berdasarkan tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel IV.5
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	S2	2	2,90%
2	S1	32	46,38%
3	D3	20	28,99%
4	SMU/SMK	15	21,73%
Jumlah		69	100,00%

sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah karyawan dengan pendidikan S2 sebanyak 2 orang dengan persentase 2,90% , untuk karyawan dengan pendidikan S1 sebanyak 32 orang dengan persentase 46,38% , sedangkan

untuk karyawan dengan pendidikan D3 sebanyak 20 orang dengan persentase 28,99% dan untuk karyawan dengan pendidikan SMU/SMK sebanyak 15 orang dengan persentase 21,73%.

a. Distribusi Jawaban Responden

Guna memperlancar dan mempermudah penelitian yang dilakukan makap penulis menyajikan rincian hasil tabulasi jawaban responden atas tiap item pernyataan yang diberikan kepada responden yakni karyawan yang bekerja di perusahaan seperti dijabarkan pada tabel dibawah ini.

1) Variabel Motivasi (X₁)

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan kuesioner dari penelitian variabel motivasi yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor angket untuk Variabel Motivasi (X₁)

Alternatif Jawaban												
No Pernyataan	SS		S		TS		STS		KS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	55,1	27	39,1	4	5,8	0	0	0	0	69	100
2	28	40,6	34	49,3	6	8,7	1	1,4	0	0	69	100
3	28	40,6	33	47,8	8	11,6	0	0	0	0	69	100
4	29	42,0	33	47,8	7	10,2	0	0	0	0	69	100
5	29	42,0	33	47,8	7	10,2	0	0	0	0	69	100
6	25	36,2	37	53,6	7	10,2	0	0	0	0	69	100
7	24	34,8	37	53,6	8	11,6	0	0	0	0	69	100
8	29	42,0	36	52,2	4	5,8	0	0	0	0	69	100
9	29	42,0	33	47,8	7	10,2	0	0	0	0	69	100

sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel IV.6 di atas berikut ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya selalu memiliki keinginan untuk mengembangkan diri saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang dengan persentase 55,10%.

2. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja memberikan peluang dan kemampuan untuk melanjutkan studi dan mengembangkan diri, mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 40,6%
3. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja menyediakan ruang kerja yang nyaman dan asri, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 40,6%.
4. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 42%.
5. Jawaban responden tentang pimpinan tempat saya bekerja selalu mengakui kelebihan dan kekurangan pegawainya, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 42%.
6. Jawaban responden tentang saya merasa bangga atas pekerjaan saya di perusahaan ini karenanya saya bersungguh-sungguh bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 36,20%.
7. Jawaban responden tentang saya melakukan pekerjaan saya dengan penuh rasa tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 34,80%.
8. Jawaban responden tentang saya merasa tanggung jawab perusahaan adalah tanggung jawab saya karenanya saya selalu bekerja dengan hasil

terbaik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 42%.

9. Jawaban responden tentang bila saya gagal dalam melakukan suatu pekerjaan saya selalu berusaha untuk memperbaikinya agar berhasil dalam kesempatan lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 42%.

2) Variabel Pengawasan (X₂)

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan kuesioner dari penelitian variabel pengawasan yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor angket untuk Variabel Pengawasan (X₂)

No Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		TS		STS		KS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	42,0	32	46,4	8	11,6	0	0	0	0	69	100
2	26	37,7	35	50,7	8	11,6	0	0	0	0	69	100
3	29	42,0	36	52,2	4	5,8	0	0	0	0	69	100
4	27	39,1	36	52,2	6	8,7	0	0	0	0	69	100
5	25	36,2	35	50,7	9	13,1	0	0	0	0	69	100
6	29	42,0	31	44,9	9	13,1	0	0	0	0	69	100
7	37	53,6	29	42,0	3	4,4	0	0	0	0	69	100
8	33	47,8	32	46,4	4	5,8	0	0	0	0	69	100
9	28	40,6	33	47,8	8	11,6	0	0	0	0	69	100

sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel IV.6 di atas berikut ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya merasa pekerjaan karyawan menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan SOP dari perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 42%.

2. Jawaban responden tentang perangkat absensi ditempat saya bekerja berbasis komputer, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 37,7%.
3. Jawaban responden tentang atasan saya selalu memberikan penilaian objektif terhadap karyawannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 42%.
4. Jawaban responden tentang selain penerapan pengawasan melekat pimpinan saya tempat saya bekerja selalu melakukan pengawasan pada waktu yang tepat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 39,1%.
5. Jawaban responden tentang pimpinan tempat saya bekerja selalu mengawasi karyawan baik waktu masuk maupun pulang, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 36,2%.
6. Jawaban responden tentang untuk memudahkan hasil kerja karyawan perusahaan tempat saya bekerja membuat dan menetapkan SOP, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 42%.
7. Jawaban responden tentang pimpinan tempat saya bekerja selalu memutuskan dan melakukan tindakan yang tepat terhadap kesalahan yang dilakukan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 53,6%.
8. Jawaban responden tentang pimpinan tempat saya bekerja memberikan tindakan yang adil terhadap karyawan yang melakukan kesalahan,

mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 47,8%.

9. Jawaban responden tentang pimpinan dan karyawan tempat saya bekerja memahami dengan baik baik fungsi pengawasan yang dilakukan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 40,6%.

3) Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan kuesioner dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.8
Skor angket untuk Variabel Kinerja (Y)

No Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		TS		STS		KS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	47,8	31	44,9	5	7,3	0	0	0	0	69	100
2	29	42,0	31	44,9	9	13,1	0	0	0	0	69	100
3	29	42,0	32	46,4	8	11,6	0	0	0	0	69	100
4	25	36,2	35	50,7	9	13,1	0	0	0	0	69	100
5	29	42,0	31	44,9	9	13,1	0	0	0	0	69	100
6	34	49,3	33	47,8	2	2,9	0	0	0	0	69	100
7	30	43,5	30	43,5	9	13,0	0	0	0	0	69	100
8	27	39,1	31	44,9	11	16,0	0	0	0	0	69	100
9	25	36,2	35	50,7	9	13,1	0	0	0	0	69	100

sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel IV.6 di atas berikut ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 47,8%.

2. Jawaban responden tentang saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 42%.
3. Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 42%.
4. Jawaban responden tentang ketepatan waktu menjadi tolak ukur kinerja seseorang karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 36,2%.
5. Jawaban responden tentang salah satu mencari solusi atas permasalahan pekerjaan yang saya hadapi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebanyak 42%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu bersedia memberikan solusi atas permasalahan pekerjaan karyawan sejawat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 49,3%.
7. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan hasil kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 43,5%.
8. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu hadir tepat waktu dan pulang bekerja lebih lama, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 39,10%.

9. Jawaban responden tentang ada atau tidaknya pimpinan saya selalu bekerja dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebanyak 36,2%.

2. Analisis Data

Pada bagian ini menganalisis data yang berasal dari data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan keputusan.

a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian yaitu variabel bebas (motivasi dan pengawasan) dengan variabel terikat (kinerja), apakah hubungan yang terbangun sifatnya positif atau hubungan negatif. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya, maka berikut ini dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat disajikan pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel IV.9
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	-.175	2.184		
Motivasi (X1)	.480	.119	.436	4.036	.000
Pengawasan (X2)	.520	.111	.504	4.667	.00

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel IV.13 di atas maka berikut ini dapat disajikan hasil pengujian regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,175 + 0,480 X_1 + 0,520 X_2$$

Pada persamaan di atas menunjukkan bahwa semua variabel X yakni motivasi dan pengawasan memiliki koefisien positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah dengan variabel Y (kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Jika motivasi dan pengawasan diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar -0,175.
- 2) Jika motivasi dinaikan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,480 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika pengawasan dinaikan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,520 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

b. Uji Asumsi Klasik

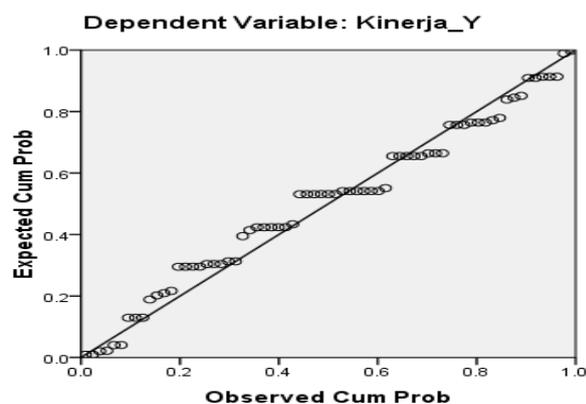
1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat dan mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikat mempunyai distribusi normal ataupun tidak. Berdasarkan hasil pengujian data tabulasi jawaban responden berikut ini dapat disajikan hasil pengujian normalitas dengan dua metode sebagai berikut:

a) Metode Grafik *P-Plot*

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian normalitas dengan metode grafik seperti disajikan pada gambar di bawah ini, yaitu:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1. Hasil Uji Normalitas Metode Grafik *P-Plot*
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2019

Pada gambar IV.1 menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat pada model regresi *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* tersebar secara merata disepanjang garis diagonal dan merata sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diteliti berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b) Metode *Kolmogorov-Smirnov Test*

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Test* seperti disajikan pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel IV.10
Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		69
<i>Normal Parameters^a</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.59846352
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.104
	<i>Positive</i>	.072
	<i>Negative</i>	-.104
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.884
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.444

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2019

Tabel IV.14 dari hasil pengujian normalitas mempunyai nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,444 sehingga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,444 > 0,05$ maka disimpulkan nilai *residual* berdistribusi secara norma dan memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model korelasi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilai adalah dengan melihat nilai faktor VIF. Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian multikolinearitas seperti disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Coefficients^a</i>		t	Sig.	<i>Collinearity Statistic</i>		
	<i>Unstandardized Coefficients</i>				Beta	<i>Tolerance</i>	VIF
	B	<i>Std. Error</i>					
1 (<i>Constant</i>)	-.175	2.184	-.080	.936			
Motivasi (X1)	.480	.119	.436	.000	.218	4.582	
Pengawasan (X2)	.520	.111	.504	.000	.218	4.582	

a. *Dependent Variable:* Kinerja

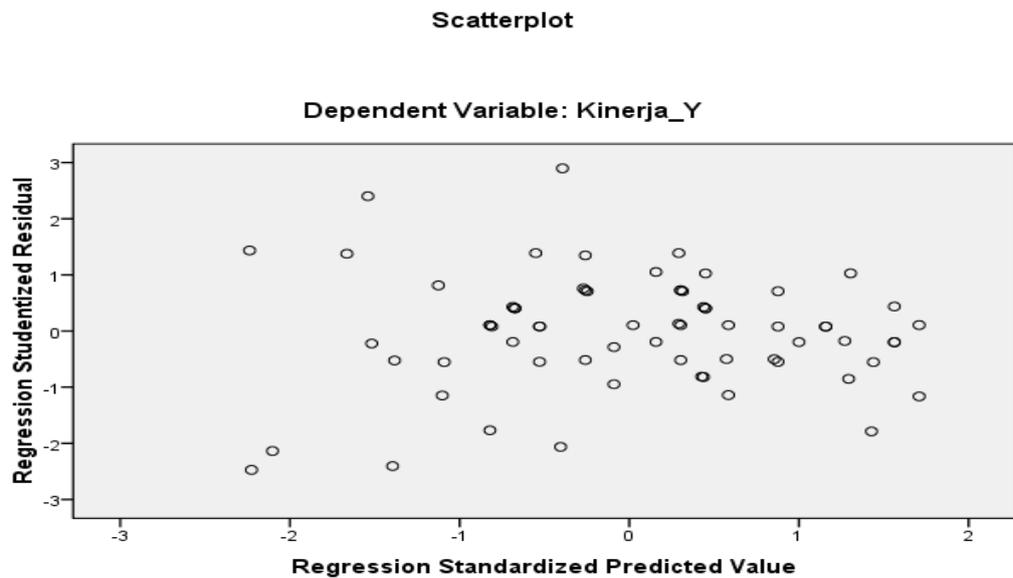
Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS, 2019

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi dan pengawasan mempunyai nilai tolerance sebesar 0,218 dan nilai VIF = 4,582. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance yakni $0,218 > 0,1$ dan nilai VIF yakni $4,582 < 10$ maka dapat disampaikan bahwa model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas, artinya antar variabel independen (motivasi dan pengawasan) tidak mempunyai korelasi satu sama lain.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Berikut dapat disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden seperti disajikan pada gambar dibawah ini, yaitu:



Gambar IV.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik
 Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2019

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat pada model regresi menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas dan tidak teratur, serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 dan Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial

Uji statistik parsial dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (motivasi dan pengawasan) mempunyai hubungan yang signifikan ataupun tidak terhadap variabel terikat (kinerja).

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berikut ini disajikan hasil pengujian parsial untuk variabel motivasi terhadap kinerja karyawan seperti terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.12
Hasil Uji Parsial (Motivasi terhadap Kinerja)

Model	<i>Coefficients^a</i>		t	Sig.	
	<i>Unstandardized Coefficients</i>				<i>Standardized Coefficients</i>
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1 (<i>Constant</i>)	-.175	2.184		-.080	.936
Motivasi (X1)	.480	.119	.436	4.036	.000
Pengawasan (X2)	.520	.111	.504	4.667	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS, 2019

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai nilai koefisien $t_{hitung} = 4,036$ pada signifikan. Sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,996$ pada signifikan 0,025. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,036 > 1,996$ pada probabilitas $0,000 < 0,025$).

b. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Berikut ini disajikan hasil pengujian parsial untuk variabel motivasi terhadap kinerja karyawan seperti terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.13
Hasil Uji Parsial (Pengawasan terhadap Kinerja)

Model	<i>Coefficients^a</i>				
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1 (<i>Constant</i>)	-.175	2.184		-.080	.936
Motivasi (X1)	.480	.119	.436	4.036	.000
Pengawasan (X2)	.520	.111	.504	4.667	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS, 2019

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel pengawasan mempunyai nilai koefisien $t_{hitung} = 4,667$ pada signifikan. Sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,996$ pada signifikan 0,025. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,036 > 1,996$ pada probabilitas $0,000 < 0,025$).

2) Uji Simultan

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (motivasi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (kinerja). Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian secara simultan pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel IV.14
Hasil Uji Simultan
ANOVA^b

Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	861.066	2	430.533	163.544	.000 ^a
Residual	173.746	66	2.633		
Total	1034.812	68			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_X2, Motivasi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2019

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien Fhitung = 163,544 pada signifikan 0,000. Sementara itu, jumlah sampel penelitian digunakan sebanyak $n = 69$ dimana $df(1) = k-1 = 3 - 1 = 2$ dan $df(2) = n - k = 69 - 3 = 66$ diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 3,14$ pada signifikan 0,05. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa motivasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $163,544 > 3,14$ pada probabilitas $0,000 < 0,05$).

3) Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk menguji kemampuan variabel independen (motivasi dan pengawasan) mampu menjelaskan kinerja karyawan. Berikut ini dapat disajikan hasil koefisien determinasi dari pengolahan tabulasi jawaban responden seperti disajikan pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel IV.15
Hasil Koefisien Deteriminasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.912 _a	.832	.827	162.250

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

b. Dependent variable : Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2019

Dari tabel di atas, berikut ini dapat disajikan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100\% \\
 &= (0,912)^2 \times 100\% \\
 &= 0,832 \times 100\% \\
 &= 83,2\%.
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, dari perhitungan di atas dapat disampaikan bahwa variabel motivasi dan pengawasan mampu menjelaskan kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Medan sebesar 83,2% dan sisanya sebesar 16,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pembahasan di atas terlihat bahwa semua variabel bebas terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Agar dapat mengetahui lebih lanjut maka berikut ini dapat dijabarkan mengenai hasil analisis dan pengujian yang dilakukan:

1. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja yang menyatakan bahwa nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,036 > 1,996$ pada probabilitas $0,000 < 0,025$ maka dapat

disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis awal (H_a) diterima. Dengan demikian, dari hasil pengujian di atas bahwa keberadaan motivasi yang diberikan kepada karyawan di Dinas Perhubungan Kota Medan mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama melakukan tugas yang diberikan ataupun menjadi tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Syaripuddin (2015), menjelaskan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan. Sedangkan menurut Theodora (2015) menjelaskan motivasi *existence* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Motivasi *Existence* memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, dibandingkan dengan motivasi *relatedness* dan motivasi *growth*. Hal serupa juga disampaikan oleh Larasati dan Gilang (2014), menjelaskan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan prestasi, Kebutuhan Afiliasi dan Kebutuhan Kekuasaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian bahwa perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan tersebut, sehingga dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap karyawan, dengan karyawan merasa imbalan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada setiap karyawan maka akan semakin meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Pengaruh Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja yang menyatakan bahwa nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,667 > 1,996$ pada probabilitas $0,000 < 0,025$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis awal (H_a) diterima. Dengan demikian, dari hasil pengujian di atas bahwa keberadaan pengawasan yang dilakukan oleh atasan secara berkelanjutan dan berkesinambungan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik sehingga dalam pelaksanaan tugas dapat lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yakni Kamal (2015), menjelaskan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). Hal serupa juga disampaikan dalam penelitian Herdino dan Andri (2017), menyimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan bagi kepentingan perusahaan di PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak.

Pada peneliti bahwa perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan pengawasan karena dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap karyawan, dengan adanya pengawasan yang terencana disuatu perusahaan dapat berjalan dengan baik maka kinerja setiap karyawan juga akan semakin meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja yang menyatakan bahwa nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $163,544 > 3,14$ pada probabilitas $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis awal (H_a) diterima. Dengan demikian, dari hasil pengujian di atas bahwa keberadaan motivasi dan pengawasan yang dilakukan oleh atasan secara berkelanjutan dan berkesinambungan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik sehingga dalam pelaksanaan tugas dapat lebih baik lagi bagi kepentingan dan kelangsungan perusahaan dalam menghadapi tantangan lebih berat lagi. Oleh sebab itu, untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam bekerja maka perlu diupayakan untuk memberikan motivasi secara berkelanjutan dan tepat sasaran serta melakukan pengawasan atas pekerjaan yang dilakukan bawahan sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan lembaga pemerintah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis didukung oleh penelitian Theodora (2015), Situmeang (2017) menjelaskan bahwa motivasi dan pengawasan yang dilakukan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, motivasi harus terus diberikan kepada karyawan agar mempunyai arah dan tujuan yang jelas apa yang hendak dicapai. Sedangkan pengawasan yang dilakukan itu, sebaiknya diterapkan secara menyeluruh dan objektif sehingga tidak ada perlakuan yang berbeda yang menyebabkan terjadinya kesenjangan di antara pegawai ataupun divisi di Dinas Perhubungan Kota Medan.

Perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Medan, maka berikut ini dapat disampaikan beberapa kesimpulan hasil penelitian yaitu:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan Bagian Lalu lintas dan Angkutan Darat.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan Bagian Lalu Lintas dan Angkutan Darat.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan Bagian Lalu Lintas dan Angkutan Darat.

B.Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk mempertahankan kinerja karyawan agar tidak merosot maka sebaiknya secara periodik atasan memberikan motivasi secara teratur pada semua karyawannya sehingga keinginan dan kemauan untuk bekerja tetap terjaga dengan baik demi kepentingan dan kemajuan lembaga pemerintah di masa mendatang.

2. Pimpinan sebaiknya secara terus menerus melakukan pengawasan secara sistematis dan berkelanjutan agar bawahan selalu serius dalam bekerja dan hasil kerja yang diharapkan juga dapat dioptimalkan sedemikian rupa.
3. Pimpinan dapat mengupayakan cara lain selain motivasi dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti kompensasi, insentif, bonus, pelatihan dan lainnya sehingga kinerja karyawan tidak mudah merosot dan berdampak kurang baik bagi Dinas Perhubungan Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. H.M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arafiyah , Lailatul. & Sunaryo, Hadi. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan. *e-Jurnal Riset Manajemen*. 1 (2) : 11-19.
- Erlis, Milta Rin Sondole, Olivia Syanne Nelwan. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (PERSERO) Terminal BBM Bitung. *Jurnal EMBA*. 3(3) : 650-659.
- Edison, Emron. Anwar, Yohny. & Komariyah Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Haris, Saputra. 2012. Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri. *Jurnal EMBA*. 2 (6) : 6-15
- Herawati, Made. Suputra, Darma. & Budiasih, 2016. Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin dan Kompetensi Pegawai pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 5(7) : 195-198.
- Herdino, Dodi. & Andri, Seno. 2017. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak. *JOM FISIP*. 4(2) : 1-11.
- Irham, Fahmi. 2014. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Irham, Fahmi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV. Alfabeta.
- Juliandi, Azuar, Irfan, & Manurung, Saprihal, 2014. *Metedologi Penelitian Bisnis, Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kamal, M. Basri, 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 15 (1) : 61-69.
- Kasenda, Ririvega. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*. 1(3) : 853-859.

- Larasati, Sindi. & Gilang, Alini. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. 5 (3) : 200-214.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Dua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Cetakan Kesatu. Anggota IKAPI. Bandung:CV. Alfabeta.
- Murti, Harry 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset dan Manajemen Akuntansi*.1(1) : 10-17.
- Priansa, Donni, Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar SPSS untuk pemula*. Cetakan Pertama. Jakarta: Mediakom.
- Priyastama, Romie. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.
- Rosdiana, Desi. & Indriasi, Dewi. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Variabel Kompensasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dishubkominfo Kota Tegal. *Jurnal Multiplier*. 1(1) : 57-56.
- Sari, Siregar, 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Cetakan Kedua. Edisi 1 . Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Litjan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan I. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmeang, R.R. 2017. Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. *AJIE- Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*. 02(02) : 148-160.

- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jilid 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sudaryono, 2017. *Metodologi Penelitian*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono, 2015. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Penerbit. CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Anggota IKAPI. Bandung: CV Alfabeta. .
- Suhendi, Hendi H. & Anggara, Sahya. 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan I. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Suntoyo, Danang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syaripuddin, Jasman, 2015. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 1 (3) : 2-11.
- Theodora, Olivia. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal AGORA*. 3(2) : 187-195.
- Yudiaatmaja, 2013. *Analisi Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*. Cetakan Kesatu. PT. Gramedia Pustaka Utama. Anggota IKAPI, jakarta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Diri

Nama : ARI LESMANA
Tempat/Tanggal lahir : Pondok Banjar, 14 Agustus 1996
Jenis Kelamin : Laki- Laki
Kebangsaan : Indonesia
Alamat Rumah : Jln. Hinduk Beringin Desa Libo Jaya Kandis
Anak ke : 1 dari 3 Bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Sulaiman
Nama Ibu : Legiyem

Pendidikan Formal

1. SD Negeri No. 102109 SIBARAU. 2005 - 2010
2. SMP Negeri 2 DOLOK MASIHUL. 2010 - 2012
3. SMK BAITURRAHMAN KANDIS. 2012 - 2014
4. Terdaftar sebagai Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2015 - 2019

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, Maret 2019

Penulis,

ARILESMANA

Dinas Perhubungan Kota Medan

a. Sejarah Ringkas

Sebagai gambaran umum Dinas Perhubungan Kota Medan sebelum tahun 2002 semula bernama Cabang Dinas Lalu Lintas Angkutan Jalan Raya (LLAJR) yang berada dibawah induk Dinas Lalu Lintas Angkutan Jalan Raya (LLAJR) tingkat 1 Propinsi Sumatera Utara yang kemudian diubah namanya menjadi Dinas Lalu Lintas Angkutan Jalan Raya (LLAJR) sesuai dengan peraturan pemerintah No.32 Tahun 2002 tentang penyerahan bagian wewenang pemerintah pusat tentang Lalu Lintas Angkutan Jalan Raya kepada daerah Propinsi Kabupaten/Kota yang sampai sekarang dikenal dengan nama Dinas Perhubungan Kota Medan.

1. Visi Dinas Perhubungan Kota Medan

Visi Dinas Perhubungan Kota Medan adalah mewujudkan penyelenggaraan pelayanan perhubungan yang andal, berdaya saing, dan memberikan nilai tambah dalam upaya menciptakan masyarakat yang beriman, maju, mandiri, mapan dan berkeadilan dalam kebhinekaan yang didukung tata pemerintah yang baik.

2. Misi Dinas Perhubungan Kota Medan

Yang menjadi Misi dari Dinas Perhubungan Kota Medan adalah:

- a. Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, baik aparatur maupun masyarakat.
- b. Mewujudkan sistem angkutan massal terpadu.
- c. Menyediakan aksesibilitas transportasi bagi semua golongan.

- d. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja pelayanan transportasi.
- e. Mempromosikan transportasi yang tertib, selamat dan ramah.

3. Tujuan Dinas Perhubungan Kota Medan

Adapun tujuan dari Dinas Perhubungan Kota Medan adalah untuk mewujudkan pelayanan yang baik dibidang perhubungan yang semakin maju agar dapat terus memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan kemajuan ilmu dan teknologi yang berlaku.

Logo dan Makna Dinas Perhubungan Kota Medan



Gambar
Logo Dinas Perhubungan Kota Medan

Logo departemen Perhubungan adalah suatu bentuk simbolis yang menggambarkan keluarga besar perhubungan. Adapun makna dari logo tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Roda Bergerigi berarti Matra Perhubungan Darat.
- b. Jangka berarti Matra Perhubungan Laut.

- c. Burung Garuda berate Matra Perhubungan Udara.
- d. Bulan Bumi Berarti lingkup pelayanan Jasa Perhubungan.
- e. Warna Logo Biru Langit (Cerulean Blue) berarti kedamaian, dan kuning berarti keagungan.

KUESIONER PENELITIAN



No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	TS	STS	KS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
18	Bila saya gagal dalam melakukan suatu pekerjaan saya selalu berusaha untuk memperbaikinya agar berhasil dalam kesempatan lain					
19	Saya merasa pekerjaan karyawan menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar operating prosedur (SOP) dari perusahaan					
20	Perangkat absensi di tempat saya bekerja berbasis komputer					
21	Atasan saya selalu memberikan penilaian objektif terhadap karyawannya					
22	Selain penerapan pengawasan melekat pimpinan saya tempat saya bekerja selalu melakukan pengawasan pada waktu yang tepat					
23	Pimpinan tempat saya bekerja selalu mengawasi karyawan baik waktu masuk maupun pulang					
24	Untuk memudahkan hasil kerja karyawan perusahaan tempat saya bekerja membuat dan menetapkan standar operating prosedur (SOP)					
25	Pimpinan tempat saya bekerja selalu memutuskan dan melakukan tindakan yang tepat terhadap kesalahan yang dilakukan karyawan					
26	Pimpinan tempat saya bekerja memberikan tindakan yang adil terhadap karyawan yang melakukan kesalahan					
27	Pimpinan dan karyawan tempat saya bekerja memahami dengan baik fungsi pengawasan yang dilakukan perusahaan					

Kepada Yth
Bapak/ Ibu Responden
Di Tempat

Medan, 2019

Assalamua'alaikum,

Dengan Hormat,

Bapak / Ibu yang terhormat, Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu pekerjaan Bapak/Ibu.

Saya adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN BAGIAN LALU LINTAS DAN ANGKUTAN DARAT “**.

Untuk itu saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk menyediakan sedikit waktu mengisi kuesioner ini hanya untuk kepentingan akademik dan bukan untuk di publikasikan. Demikianlah permohonan ini saya perbuat atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu saya mengucapkan Terima Kasih .

Hormat Saya
Peneliti,

ARI LESMANA
NPM.1505160711

KUESIONER PENELITIAN

A. Petunjuk Pengisian

- Kuesioner ini hanya bertujuan untuk mengumpulkan data sebagai bahan skripsi untuk mendapatkan gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jurusan Manajemen, penelitian ini lebih melihat angka-angka terbaik dari persepsi Bapak/Ibu tentang Motivasi, Pengawasan, dan Kinerja Pegawai.
- Berilah tanda *checklist* (√) Pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan pilih sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu. Bukan berdasarkan pendapat umum atau orang lain, Atas partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

B. Identitas Responden

- No. Responden :
- Usia :Tahun
- Jenis Kelamin : Lk/Pr
- Tingkat Pendidikan :
- Masa Kerja :Tahun

C. Keterangan

- SS : Sangat Setuju (5)
 S : Setuju (4)
 TS : Tidak Setuju (3)
 STS : Sangat Tidak Setuju (2)
 KS : Kurang Setuju (1)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	TS	STS	KS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Saya selalu mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang di tetapkan perusahaan					
2	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan benar					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan					

4	Ketetapan waktu menjadi tolak ukur kinerja seorang karyawan					
5	Saya selalu mencari solusi atas permasalahan pekerjaan yang saya hadapi					
6	Saya selalu bersedia memeberikan solusi atas permasalahann pekerjaan karyawan sejawat					
7	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan hasil kerja saya					
8	Dalam bekerja saya selalu hadir tepat waktu dan pulang bekerja lebih lama					
9	Ada atau tidak adanya pimpinan saya selalu bekerja dengan baik					
10	Saya selalu memiliki keinginan untuk mengembangkan diri saya					
11	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan peluang dan kemampuan untuk melanjutkan studi dan mengembangkan diri					
12	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan ruang kerja yang nyaman dan asri					
13	Perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi					
14	Pimpinan tempat saya bekerja selalu mengakui kelebihan dan kekurangan pegawainya					
15	Saya merasa bangga atas pekerjaan saya diperusahaan ini karenanya saya bersunggu-sunggu bekerja					
16	Saya melakukan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab					
17	Saya merasa tanggung jawab perusahaan adalah tanggung jawab saya karenanya saya selalu bekerja dengan hasil terbaik					

