

**PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PDAM  
TIRTANADI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**M. HABIB RINALDI DAMANIK**

1505160095

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



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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

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 Kamis, tanggal 14 Maret 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : M. HABIB RINALDI DAMANIK  
N P M : 1505160095  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA

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

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

(RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si.)

(NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si.)

**Pembimbing**

(Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.)

**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**

Nama Mahasiswa : M. HABIB RINALDI DAMANIK  
NPM : 1505160095  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR  
PUSAT PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

  
Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

  
Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E, M.Si

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



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD HABIB RINALDI DAMANIK  
NPM : 1505160095  
Konsentrasi : SDM  
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 29. Nov. 2018  
Pembuat Pernyataan








NB :

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : M. HABIB RINALDI DAMANIK  
 NPM : 1505160095  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Penelitian : PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI  
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR  
 PUSAT PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
12-02-19	Ace Questioner		
09-02-19	Jelaskan dalam bentuk kata/kabumul, jelaskan lebih rinci		
29-02-19	Kesimpulan jelaskan dalam bentuk kabumul bunan angka		
05-03-19	Kesimpulan harap lebih jelaskan secara konl.		
11-03-19	A.c. laporan Hasil Penelitian Dan Mjw Sidang Mjws Hijau (SKRIPSI)		

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

  
Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

## ABSTRAK

**Muhammad Habib Rinaldi Damanik NPM 1505160095. Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2019.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 265 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 73 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS versi 24.00.

Secara parsial diketahui bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Secara simultan diketahui pengawasan dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

**Kata Kunci : Pengawasan, Motivasi dan Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala, atas Ridho dan Hidayah-NYA penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Berdasarkan persyaratan tersebut maka penulis menyusun dengan judul **“PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA”**.

Usaha maksimal telah penulis lakukan dalam penyusunan skripsi ini. Meskipun demikian, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, karena kesempurnaan hanya milik Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Untuk itu dengan hati tulus dan ikhlas penulis menerima kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

Dan penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi pengetahuan bagi pembaca dan semua pihak. Penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, nasehat dan motivasi dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Rose Rizal Damanik dan Ibunda Inawati, yang senantiasa memberikan perhatian, kasih sayang, motivasi, doa dan materi yang tanpa pamrih, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekertaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, bimbingan dan arahan yang banyak sekali membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bekal



pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan skripsi ini dengan baik.

10. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu proses kelancaran urusan administrasi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Terima kasih kepada Teman-teman tersayang, Netty, Youland Pratiwi dan Dani Bayu Dara yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama menyusun skripsi ini.

Tiada yang dapat penulis persembahkan kepada semua pihak yang bersangkutan, selain doa semoga amal dan jasanya mendapat balasan dari Allah Subhanahu Wa Ta'ala.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan peneliti lainnya khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Maret 2019  
Penulis

**M HABIB RINALDI DAMANIK**  
**NPM: 1505160095**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Kinerja karyawan.....	7
a. Pengertian Kinerja .....	7
b. Tujuan Penilaian kinerja.....	9
c. Manfaat Penilaian Kinerja.....	10
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	11
e. Indikator Kinerja.....	13
2. Pengawasan .....	14
a. Pengertian Pengawasan.....	14
b. Tujuan dan Manfaat Pengawasan .....	16
c. Faktor-faktor Pengawasan.....	17
d. Indikator Pengawasan .....	17
3. Motivasi .....	19
a. Pengertian Motivasi .....	19
b. Tujuan dan Manfaat Motivasi .....	20
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	21
d. Indikator Motivasi.....	23
B. Kerangka Konseptual .....	24
C. Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	27
B. Defenisi Operasional .....	27

C. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	29
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik analisis Data .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
A. Hasil Penelitian.....	42
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	42
2. Identitas Responden .....	42
3. Persentase Jawaban Responden .....	43
4. Model Regresi .....	46
a. Uji Asumsi Klasik.....	46
b. Regresi Linier Berganda .....	50
c. Pengujian Hipotesis .....	51
d. Koefisien Determinasi (R-Square) .....	55
B. Pembahasan .....	56
1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan.....	56
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karywan.....	58
3. Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan .....	60
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>61</b>
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	62

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III. 1 Indikator Kinerja .....	28
Tabel III. 2 Indikator Pengawasan.....	28
Tabel III. 3 Indikator Motivasi .....	29
Tabel III. 4 Skedul Penelitian.....	29
Tabel III. 5 Daftar Pegawai PDAM Tirtanadi.....	30
Tabel III. 6 Skala Likert.....	32
Tabel III. 7 Hasil Uji Validitas.....	34
Tabel III. 8 Hasil Uji Reliabilitas .....	36
Tabel IV. 1 Jenis Kelamin.....	42
Tabel IV. 2 Kriteria Jawaban Responden .....	43
Tabel IV. 3 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja karyawan ....	43
Tabel IV. 4 Persentase Jawaban Responden Variabel Pengawasan.....	44
Tabel IV. 5 Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi .....	45
Tabel IV. 6 Hasil Uji Multikolinieritas.....	48
Tabel IV. 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	50
Tabel IV. 8 Hasil Uji Statistik (Uji t) .....	52
Tabel IV. 9 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	58
Tabel IV. 10 Hasil Uji Determinasi.....	54



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II. 1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja .....	24
Gambar II. 2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	25
Gambar II. 3 Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja.....	25
Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	40
Gambar III. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	41
Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas.....	47
Gambar IV. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	49

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan sebuah organisasi dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan atau efektif dalam pencapaian tujuan dari rencana yang telah disusun. Menurut Ashraf dan Kadir dalam (Suryani, 2018, hal.27) konsep tentang efektifitas organisasi telah mulai dianggap penting sejak tahun 1980an, dimana saat pencapaian tujuan organisasi lebih menitik beratkan dan menonjolkan dicapai melalui efektifitas organisasi tersebut. Konsep ini berkaitan dengan penggunaan kemampuan sebuah organisasi untuk memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan dan menilai akibat yang ditimbulkan dalam pencapaiannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi, sebagai penggerak dalam pencapaian tujuannya. Manusia yang memiliki potensi dan kompetensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal vital non-material dalam organisasi (Suryani, 2018, hal.10)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Diantara sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi yang strategis dalam menghadapi perubahan dan kemajuan teknologi serta tantangan globalisasi

untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus memanfaatkan dan memaksimalkan fungsi sumber daya manusia (Hasibuan, 2010, hal.10).

Pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan. Menurut Nahrowi (2011, hal.5) dengan melaksanakan pengawasan yang insentif diharapkan dapat mengurangi penyalagunaan wewenang, penyimpangan, dan berbagai bentuk penyelewengan lainnya yang merusak citra dan kewibawaan perusahaan.

Motivasi adalah ketersediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Dessler, 2010, hal.327).

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010, hal.67).

PDAM Tirtanadi adalah perusahaan air minum dan pengolahan air limbah milik pemerintah Sumatera utara yang mengutamakan kepuasan pelanggan dengan pelayanan prima dan sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara. Perusahaan ini didirikan sejak zaman Belanda pada tanggal 23 september 1905 yang berkantor pusat di Amsterdam Belanda. Setelah melewati zaman penjajahan Belanda, Jepang dan memasuki zaman kemerdekaan Indonesia dengan berganti-ganti nama. Dan pada tahun 1979 resmilah berdiri Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi sampai sekarang ini.

Dalam mengatasi keluhan pelanggan, PDAM Tirtanadi berencana membangun sumber air baru untuk menambah debit dan produksi air untuk mencukupi kebutuhan pelanggan. Instalasi yang dimiliki PDAM saat ini sekitar 6600 liter per detik. PDAM berencana membangun IPA Johor yang berkapasitas 240 liter per detik untuk mengatasi masalah di daerah Johor dan sekitarnya. Kemudian membangun IPA Medan Denai dengan kapasitas 240 liter per detik dan IPA Delitua dengan kapasitas 300 liter per detik. Pembangunan IPA tersebut nantinya akan memenuhi semua kebutuhan air masyarakat di wilayah masing-masing.

PDAM Tirtanadi terakhir kali menyetorkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) adalah tahun 2010. Sejak dikeluarkan UU permendagri nomor 690 tahun 2009 dan perda nomor 10 tahun 2009, PDAM tidak lagi menyetorkan PAD. Sebab menurut permendagri nomor 690, PDAM Tirtanadi cakupan layanan pelanggannya belum mencapai 80%, tidak diwajibkan menyetorkan PAD. Laba yang diperoleh PDAM Tirtanadi pasca terbitnya permendagri nomor 690 dialokasikan untuk peningkatan produksi air.

Pada 2018 ini, Direktur utama PDAM Tirtanadi Sutedi Raharjo telah mempersiapkan program-program yang akan dikembangkan kedepannya untuk menghasilkan PAD. Namun apa yang ditemukan dilapangan tidak sejalan dengan program-program atau tujuan organisasi, sebab masih rendahnya produktivitas kerja karyawan dan kurangnya perhatian yang diberikan atasan. Hal ini dibuktikan dengan masih terdapat karyawan yang lamban dan terkesan memperlambat pekerjaannya dikarenakan atasan jarang melakukan pengawasan pada divisi-divisi perusahaan dan kurang memberikan motivasi kepada para karyawan. Jika terus-



menerus dibiarkan, tentunya masalah-masalah seperti itu akan menghambat tujuan organisasi yang harus direalisasikan dalam waktu dekat.

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai **“Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan pendapat secara umum dan khusus, dapat diidentifikasi bahwa masalah yang dihadapi adalah:

1. Kurangnya pengawasan langsung yang diberikan kepada pegawai sehingga rendah dalam pencapaian kerja.
2. Kurangnya motivasi secara langsung oleh atasan sehingga kinerja tidak maksimal.
3. Kurangnya perhatian atasan terhadap karyawan yang memiliki potensi dalam mencapai hasil kerja yang maksimal.

## **C. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang akan diteliti dan dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada pada peneliti, berdasarkan identifikasi masalah di atas peneliti hanya membahas tentang pengawasan, motivasi, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

## **2. Rumusan Masalah**

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar tulisan maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut:

- a. Apakah pengawasan berpengaruh pada kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi provinsi sumatera utara?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi provinsi sumatrera utara?
- c. Apakah pengawasan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi provinsi sumatera utara?

## **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi provinsi sumatera utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi provinsi sumatera utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pihak PDAM Tirtanadi untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan penulis dalam ilmu manajemen khususnya dalam pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

c. Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak lain dapat dijadikan sebagai perbandingan atau acuan bagi peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2010, hal.67) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hussein (2017, hal.10) kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan oleh karyawan dengan perilaku masyarakat, yaitu aktivitas sukarela karyawan yang diberi penghargaan maupun tidak diberi penghargaan dalam kontribusinya terhadap perbaikan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

Rivai dalam (Kaswan, 2011 hal.187) mendefinisikan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti



standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Kanto (2017, hal. 171) secara sederhana kinerja atau *performance* dapat dikemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang disebabkan oleh motivasi dan kemampuannya serta manajemen memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk dapat bekerja secara optimal.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang/pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.

#### **b. Tujuan Penilaian Kinerja**

Kinerja tidak lepas dari apa yang dinamakan evaluasi kinerja yang merupakan penilaian atas hasil kerja karyawan serta tujuan evaluasi kinerja.

Tujuan evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Suntoyo (Mangkunegara 2010, hal.68) mengemukakan tujuan dari evaluasi kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja yang ideal.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

**c. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai (2014, hal.55) manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Bagi Orang yang Dinilai (Pegawai)

Bagi pegawai yang dinilai, manfaat yang dapat diperoleh dari penilaian kinerja antara lain meningkatkan motivasi, adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka, pengetahuan mengenai kekuatan dan kelemahan pegawai.

2) Manfaat bagi penilai (supervisor atau pimpinan)

Bagi penilai, manfaat yang dapat diperoleh dari pelaksanaan penilaian kinerja adalah kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kinerja pegawai untuk perbaikan manajemen selanjutnya dan meningkatkan kepuasan kerja baik pimpinan maupun pegawai itu sendiri.

3) Manfaat bagi perusahaan atau organisasi

Bagi perusahaan atau organisasi, manfaat yang dapat diperoleh dari penilaian kinerja antara lain meningkatkan motivasi dan kesadaran kerja dari setiap

pegawai secara keseluruhan dan meningkatkan pandangan berkaitan pentingnya melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pelayan masyarakat.

**d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Marwansyah (2016, hal.234) faktor-faktor kinerja dikelompokkan ke dalam empat faktor yaitu:

1) Pengetahuan atau Keterampilan

Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar. Kurangnya keterampilan, pengetahuan dan kemampuan juga menjadi penghambat bagi karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan perusahaan.

2) Lingkungan

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan/organisasi disebabkan oleh kondisi kerja, proses yang buruk, dan lain-lain.

3) Sumber Daya

Kurangnya sumber daya atau teknologi di dalam perusahaan/organisasi juga menghambat kinerja karyawan.

4) Motivasi

Dalam bekerja karyawan tidak hanya membutuhkan kompensasi besar, tetapi karyawan juga membutuhkan motivasi-motivasi.

Sedangkan menurut Prawirosentono dalam (Sutrisno, 2009, hal.176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

5. Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Proses adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.



## 6. Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu.

### e. Indikator Kinerja

Indikator menurut Gomes (2010, hal.142) menyatakan bahwa kinerja karyawan dibentuk oleh delapan indikator, yaitu:

1) Kuantitas Bekerja (*Quantity of work*)

Yaitu jumlah kerja yang dilakukan dan jumlah kerja yang dicapai dalam suatu periode tertentu.

2) Kualitas Kerja (*Quality of work*)

Yaitu keterampilan dalam melaksanakan tugas dan kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian dan kesiapannya.

3) Pengetahuan Kerja (*Job knowledge*)

Yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan luasnya pengetahuan mengenai keterampilan.

4) Kreativitas (*Creativeness*)

Yaitu keahlian gagasan dan kemampuan menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5) Kerjasama (*Cooperation*)

Yaitu kesediaan kerjasama dengan atasan dan kesediaan kerjasama dengan rekan kerja.

6) Dapat dipercaya (*Depentability*)

Yaitu kesadaran dalam hal kehadiran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran.

7) Inisiatif (*Initiative*)

Yaitu semangat dalam menyelesaikan tugas dan semangat mengerjakan tanggung jawabnya.

8) Kualitas pribadi (*Personal qualities*)

Yaitu kepemimpinan dan integritas pribadi yang dimiliki oleh pegawai.

## **2. Pengawasan**

### **a. Pengertian Pengawasan**

Pengawasan (*controlling*) sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. kontrol atau pengawasan adalah kunci didalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing.

Ada banyak sebutan bagi fungsi pengawasan (*controlling*), antara lain *evaluating*, *appraising*, atau *correcting*. Sebutan *controlling* lebih banyak digunakan karena mengandung konotasi yang mencakup penetapan standar, pengukuran kegiatan, dan pengambilan tindakan korektif.

Menurut Samsudin dalam (Kadarisman, 2013 hal. 172) pengawasan adalah kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, sumber daya manusia yang benar-benar

dibutuhkan organisasi, pasaran sumber daya manusia yang ada, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, kemampuan individual, upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut Winardi (2010, hal.124) pengawasan adalah semua aktifitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan.

Menurut Mocker dalam (Zakiyudin, 2013 hal.55) pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Zakiyudin (2013, hal.55) pengawasan (*controlling*) adalah proses untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai. Menurut Effendi (2014, hal.205) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dalam manajemen tercapai.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## **b. Tujuan dan manfaat pengawasan**

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

Menurut Manullang (2004) menyatakan bahwa tujuan utama dari pengawasan adalah:

“Mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serata kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun paada waktu-waktu yang akan datang”.

Menurut Harahap (2012, hal.313) yang mengemukakan apabila sistem pengawasan kerja itu dapat berjalan dengan baik berdasarkan standar pengawasan dan metode yang sesuai muka diperoleh berbagai manfaat atau keuntungan bagi perusahaan antara lain:

- 1) Tujuan yang dicapai akan lebih cepat, mudah dan murah.
- 2) Menimbulkan keterbukaan, kejujuran, dan keterusterangan.
- 3) Menimbulkan saling percaya dan menghilangkan rasa curiga.
- 4) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 5) Memberukan iklim persaingan yang sehat, sehingga karyawan berprestasi.

### **c. Faktor-faktor Pengawasan**

Menurut Handoko (2012, hal. 366) ada beberapa faktor yang membuat pengawasan yang semakin diperlukan oleh setiap organisasi, faktor-faktor itu adalah:

1) Perubahan Lingkungan Organisasi

Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan lingkungan yang berpengaruh sehingga mampu menghadapi tantangan.

2) Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasi maka semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.

3) Kesalahan-kesalahan

Kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan, sistem ini memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan sebelum menjadi krisis.

4) Kebutuhan Manajer Untuk Mendelegasikan Wewenang

Bila manajer untuk mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, maka tanggung jawab manajer tidak berkurang.

### **d. Indikator Pengawasan**

Menurut Handoko (2012, hal.373) yang menjadi indikator pengawasan adalah:

1) Akurat

Informasi tentang pelaksanaan harus akurat, data yang tidak akurat dari system pengawsan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan

koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2) Tepat Waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi, secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3) Objektif dan Menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat serta lengkap.

4) Terpusat Pada Titik Pengawasan Strategis

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian bidang-bidang dimana penyimpanan-penyimpanan dari standar paling sering terjadi atau yang mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5) Realistik secara ekonomis

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6) Realistik Secara Organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7) Terkoordinasi Dengan Aliran Kerja Organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.

8) Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman maupun kesempatan dari lingkungan.

9) Bersifat Sebagai Petunjukan dan Operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi ataupun deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

#### 10) Diterima Para Anggota Organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

### 3. Motivasi

#### a. Pengertian Motivasi

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktu guna melakukan usaha untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi.

Menurut Stooner dalam (Notoatmodjo, 2015 hal. 115) mendefinisikan bahwa motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang. Sedangkan Hasibuan dalam (Notoatmodjo, 2015 hal. 115) merumuskan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Menurut Rivai dalam (Kadarisman, 2013 hal.276) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan

sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Stokes (Kadarisman, 2013 hal.278) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Dengan demikian motivasi dapat disimpulkan sebagai pendorong atau penggerak perilaku untuk seseorang agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sehingga tercapainya tujuan organisasi/perusahaan.

#### **b. Tujuan dan manfaat Motivasi**

Menurut Sunyoto (2012,hal.198) tujuan motivasi antara lain: mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dan meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010, hal.146) motivasi memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi sesuai dalam buku yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.



9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Wijaya (2015, hal.113) manfaat motivasi adalah untuk mengarahkan perbuatan karyawan untuk mencapai tujuan atau sasaran (target) yang diinginkan.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. Sutrisno (2009, hal. 116).

#### 1) Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain :

##### a. Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

##### b. Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

##### c. Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan karna adanya keinginan untuk diakui, dihormatin orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu dia harus bekerja keras.

d. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya Jaminan Pekerjaan

Jaminan pekerjaan dalam perusahaan berupa jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

f. Peraturan yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku.

**d. Indikator Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologi seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut sangat menentukan motivasi dan besarnya motivasi juga menjadi jaminan akan hasil yang akan dicapai.

Menurut Mangkunegara (2010, hal.111) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas/sasaran
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Rekan kerja yang dipilih
8. Pemanfaatan waktu

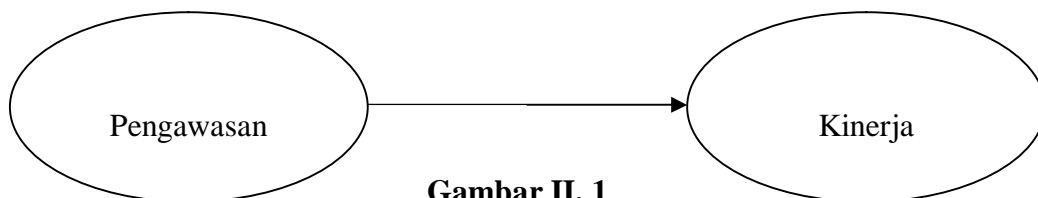
## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah menjelaskan secara teoritis pengaruh antara variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual ini diperoleh dari perpaduan antara variabel yang dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis.

### **1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja**

Menurut Winardi (2010, hal.124) pengawasan adalah semua aktifitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Toding (2016), Herdino dan Andri (2017) dan Situmeang (2017) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara pengawasan terhadap kinerja karyawan.

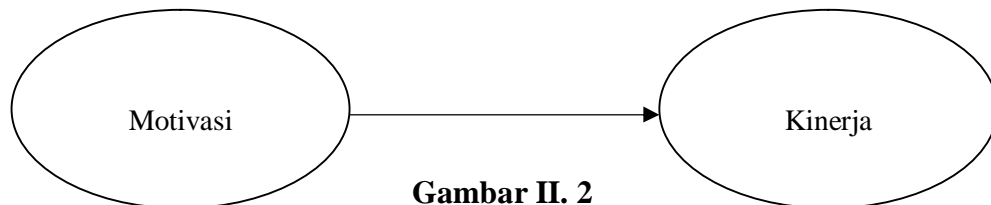


**Gambar II. 1**  
**Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja**

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi dan kinerja berada dalam hubungan garis linear yang positif, yang artinya apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya apabila motivasi kerja diturunkan maka kinerja pegawai akan ikut terpengaruh menjadi rendah.

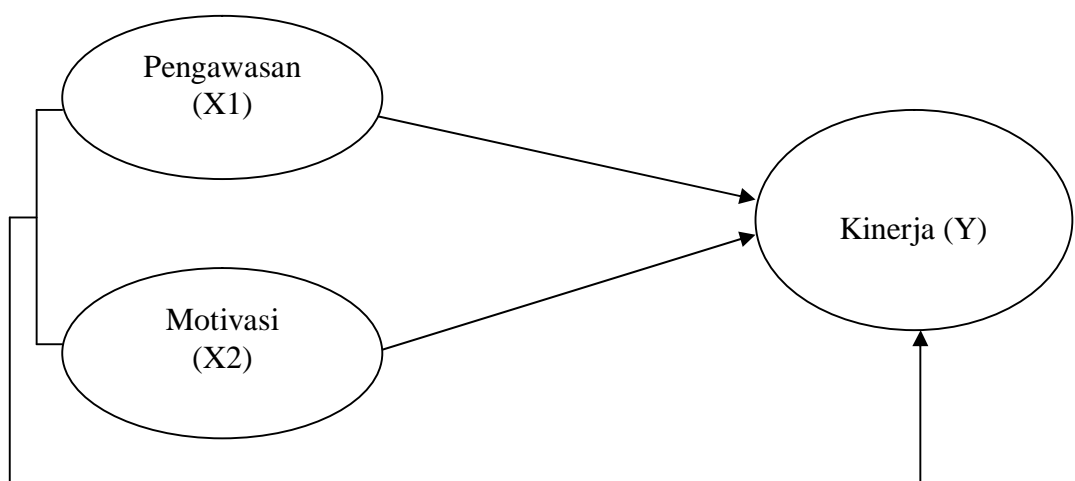
Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Jufrizen (2017), Wulan (2011) dan Kusuma (2013) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan.



**Gambar II. 2**  
**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

## 3. Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Sandole (2015), Saptama (2013) dan Latifah (2014) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara pengawasan dan motivasi terhadap kinerja.



**Gambar III. 3**  
**Kerangka Konseptual**

### **C. Hipotesis**

Sugiyono (2016, hal.64) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Dari batasan masalah dan kerangka konseptual penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
3. Pengawasan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan *asosiatif* sebagai arah penelitian bermaksud untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, adapun topic utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang pengawasan dan motivasi.

Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antar variabel yang satu dengan variabel yang lain.

#### **B. Defenisi operasional**

Pengukuran secara operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Kinerja (Y)**

Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode waktu tertentu.

**Tabel III. 1**  
**Variabel Indikator Kinerja**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Kinerja	Kuantitas bekerja
	Kualitas kerja
	Pengetahuan kerja
	Kreativitas
	Kerjasama
	Dapat dipercaya
	Inisiatif
	Kualitas pribadi

## 2. Pengawasan (X1)

Pengawasan adalah suatu kegiatan sistematis dalam menetapkan standar pelaksanaan yang telah ditetapkan sebelumnya yang diperlukan untuk menjamin atau memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan berjalan dengan efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

**Tabel III. 2**  
**Variabel indikator pengawasan**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Pengawasan	Akurat
	Tepat waktu
	Objektif dan menyeluruh
	Terpusat pada titik pengawasan strategis
	Realistik secara ekonomis
	Realistik secara organisasional
	Terkoordinasi dengan aliran kerja koordinasi
	Fleksibel
	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
	Diterima para anggota organisasi

## 3. Motivasi

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan psikologi yang diberikan kepada seseorang atau kelompok agar berhasil dalam menjalankan tugas sesuai tujuan maupu rencana yang sudah ditetapkan.



**Table III. 3**  
**Variabel Indikator Motivasi**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Motivasi	Kerja keras
	Orientasi masa depan
	Tingkat cita-cita yang tinggi
	Orientasi tugas sasaran
	Usaha dan maju
	Ketekunan
	Rekan kerja yang dipilih
	Pemanfaatan waktu

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, jalan Sisingamangaraja No.1 Medan.

#### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada November 2018 sampai dengan Maret 2019.

Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III. 4**  
**Skedul Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																			
		November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		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.	Penyusunan Proposal																				
4.	Seminar Proposal																				
5.	Pengumpulan Data																				
6.	Penyusunan Skripsi																				
7.	Bimbingan Skripsi																				
8.	Sidang Meja Hijau																				

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016, hal. 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 265 orang.

**Tabel III. 5**  
**Daftar Pegawai PDAM Tirtanadi**

No.	Unit kerja	Jumlah
1.	Direksi	4
2.	Satuan Pengawas Intern	18
3.	Divisi Perencanaan	14
4.	Divisi Sistem Informasi Manajemen	8
5.	Divisi keuangan	18
6.	Divisi umum	13
7.	Divisi sumber daya manusia	18
8.	Divisi transmisi distribusi	31
9.	Divisi peralatan teknik	7
10.	Bengkel	8
11.	Laboratorium	13
12.	Koperasi	4
13.	Pengawasan kualitas barang	7
14.	Divisi operasional pelayanan air limbah	9
15.	Divisi asset manajemen	7
16.	Divisi hublang	12
17.	Divisi sistem manajemen	6
18.	Divisi sekper	14
19.	Divisi pengolahan air minum	9
20.	Div. pengolahan & pengembangan air limbah	7
21.	Proyek penambahan pengembangan produksi air	6
22.	Unit layanan pengadaan	5
23.	Divisi satuan pengamanan	13
24.	Proyek pengembangan instalasi air	5
25.	Penelitian & pengembangan	6
26.	Divisi. Penanggulangan kehilangan air	3
Jumlah		265

Sumber: PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan (2018)

## 2. Sampel

Sugiyono (2016, hal.118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Dalam penentuan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus slovin (Siregar, 2012, hal. 149) sebagai berikut.

### Rumus Slovin:

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

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : persen kelonggaran ketidaktelitaian karena kesalahan pengambilan sampel.

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{265}{1 + (265 \times 0,10^2)} \\ &= \frac{265}{4} \\ n &= 73 \text{ orang} \end{aligned}$$

Hasil perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah 73 orang setelah hasil pembulatan maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 73 orang pegawai.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

### 1. Wawancara (*interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian.

### 2. Angket (*Quesioner*)

Teknik dan instrument dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pernyataan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Dimana jenis skala yang digunakan adalah skala *likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang/kelompok tentang fenomena sosial.

**Tabel III. 6**  
**Skala likert**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2016:135)

Untuk menguji apakah instrument yang diukur sudah cukup layak digunakan sehingga mampu mampu menghasilkan data yang akurat, maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

### a. Uji Validitas

Menurut Rangkuti (2008, hal.77) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas suatu alat ukur. Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas suatu alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* (Siregar, 2012, hal.164)

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

(Sugiyono, 2016, hal. 183)

Dimana :

- $r_{xy}$  = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y
- N = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x$  = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum x)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum xy$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.

- 3) Walaupun positif perlu pula nilai korelasi ( $r$ ) tersebut diuji signifikan atau tidaknya. Jika korelasi signifikan maka item instrument adalah valid. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :
- Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $< \alpha 0,05$ ).
  - Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $> \alpha 0,05$ ).

Pengujian validitas tiap instrumen bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak valid dengan membandingkan nilai probabilitas yang dihitung terhadap nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05.

**Tabel III. 7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan, Pengawasan, Motivasi**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1	0.577	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.550	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.606	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.714	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.580	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.582	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.549	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.553	0.000 < 0,05	Valid
<b>Pengawasan (X1)</b>	X1	0.511	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.455	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.614	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.676	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.527	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.598	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.448	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.444	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.523	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.678	0.000 < 0,05	Valid

<b>Motivasi (X2)</b>	X1	0.426	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.495	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.536	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.430	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.563	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.536	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.445	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.557	0.000 < 0,05	Valid

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

#### **b. Uji reliabilitas**

Menurut (Siregar, hal.173) reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *cronbach alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \left[ \frac{\sum ab^2}{a^2} \right] \right]$$

(Sugiyono, 2016 hal.132)

Dimana:

- n : Jumlah sampel
- X : Nilai skor yang dipilih
- $\alpha^2$  : Varians total
- $\sum ab^2$  : Jumlah varians butir
- k : Jumlah butir pertanyaan
- r : koefisien reliabilitas instrument

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliabel menurut

(Siregar, 2012, hal.175) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha*  $> 0.6$  maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha*  $< 0.6$  maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

**Tabel III. 8**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.701	0,60	Reliabel
Pengawasan (X1)	0.876		Reliabel
Motivasi (X2)	0.860		Reliabel

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati  $1 > 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pengujian tersebut menggunakan teknik analisis sebagai berikut:



## 1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. (Sofyan Yamin, 2011, hal.29)

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 230)

Dimana :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1 b_2$  : Besaran Koefisien Regresi Masing-Masing Variabel

X1 : Pengawasan

X2 : Motivasi

E : Error term

## 2. Pengujian Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

### a. Uji Normalitas

Menurut Basuki dan Prawoto (2016, hal.57) Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar (Basuki dan Prawoto, 2016, hal. 57)..

### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinearitas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*).

Pendeteksian multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  maka tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai *Tolerance*  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$  maka asumsi tersebut mengandung multikolinearitas. (Basuki dan Prawoto, 2016, hal. 61).

### **c. Uji Heterokedastisitas**

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Pengujian hipotesis

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel digunakan rumus uji statistik t.

Dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2016, hal. 184)

Keterangan :

t : Nilai t

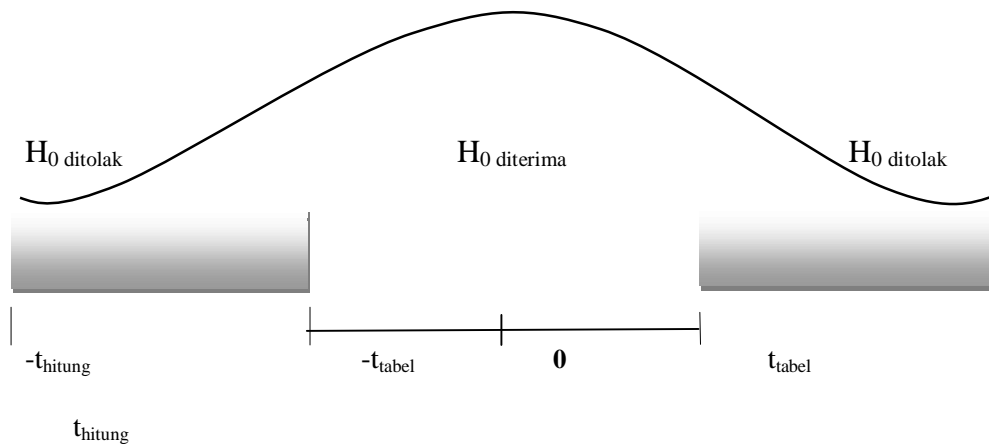
n : Jumlah sampel

r : Nilai koefisien korelasi

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b. Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Jika  $sig-2 \text{ tailed} >$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika  $sig-2 \text{ tailed} <$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y.



**Gambar III. 1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T**

**b. Uji simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis variabel bebas yang bersifat simultan (bersama-sama) digunakan rumus:

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

Sugiyono (2016, hal.240 )

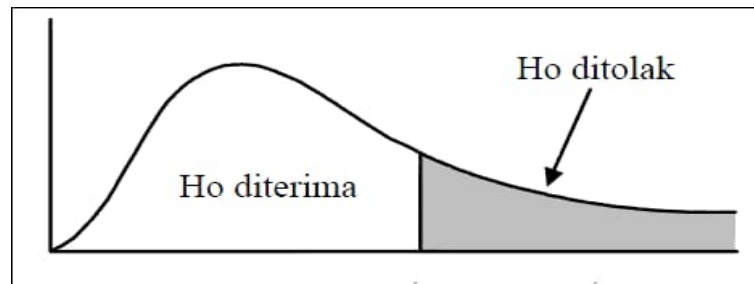
Dimana :

$F_h$  : Tingkat signifikan  
 $R^2$  : Koefisien korelasi berganda  
 $k$  : Jumlah variabel independen  
 $n$  : Jumlah sampel

Ketentuan :

- Bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $-f_{hitung} < -f_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .
- Bila  $f_{hitung} \leq f_{tabel}$  atau  $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $dk = n - k - 1$ .



**Gambar III. 2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f**

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi table independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Sugiyono (2016, hal. 184)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

R<sup>2</sup> : Nilai Korelasi berganda

100% : Persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel pengawasan (X1), 8 pernyataan untuk variabel motivasi (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 73 orang Pegawai Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

##### 2. Identitas Responden

**Tabel IV. 1**  
**Jenis Kelamin**

<b>JENIS KELAMIN</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	38	52,1	52,1	52,1
	PEREMPUAN	35	47,9	47,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV. 1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 38 (52,1%) orang pria dan wanita sebanyak 35 (47,9%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pria.

### 3. Persentase Jawaban Responden

**Tabel IV. 2**  
**Kriteria Jawaban Responden**

<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

**Tabel IV. 3 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
	<b>Kuantitas Kerja</b>					
1	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	23,3%	52,1%	21,9%	2,7%	0%
	<b>Kualitas Kerja</b>					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan	27,4%	46,6%	21,9%	4,1%	0%
	<b>Pengetahuan Kerja</b>					
3	Saya memiliki wawasan yang luas dalam bekerja	8,2%	65,8%	26,0%	0%	0%
	<b>Kreativitas</b>					
4	Saya dapat menyelesaikan masalah yang timbul dengan mengandalkan kemampuan saya	8,2%	46,6%	31,5%	13,7%	0%
	<b>Kerja Sama</b>					
5	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya	5,5%	58,9%	27,4%	8,2%	0%
	<b>Dapat dipercaya</b>					
6	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)	9,6%	49,3%	35,6%	5,5%	0%
	<b>Inisiatif</b>					
7	Tugas yang diberikan kepada saya dapat saya selesaikan dengan cepat dan tanpa ada kendala	41,1%	21,9%	30,1%	0%	6,8%
	<b>Kualitas Pribadi</b>					
8	Saya berperilaku sopan dan jujur	32,9%	19,2%	23,3%	24,7%	0%

	kepada pemimpin					
--	-----------------	--	--	--	--	--

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja pegawai dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

**Tabel IV. 4 Persentase Jawaban Responden Variabel Pengawasan (X1)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Akurat</b>					
1	Pengawasan harus dilakukan secara rutin.	23,3%	52,1%	21,9%	2,7%	0%
	<b>Tepat waktu</b>					
2	Perusahaan melakukan evaluasi atau penilaian dari pelaksanaan pengawasan	27,4%	46,6%	21,9%	4,1%	0%
	<b>Objektif dan menyeluruh</b>					
3	Pengawasan harus berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku	8,2%	65,8%	26,0%	0%	0%
	<b>Terpusat pada titik pengawasan strategis</b>					
4	Proses pengawasan dilakukan pada tiap bagian divisi kerja	8,2%	46,6%	31,5%	13,7%	0%
	<b>Realistik secara ekonomis</b>					
5	Pengawasan kerja dilakukan sesuai dengan program dan secara bertahap	5,5%	58,9%	27,4%	8,2%	0%
	<b>Realistik secara organisasional</b>					
6	Atasan sebaiknya memberikan teguran/ sanksi jika bapak/ ibu tidak memenuhi standar kerja	9,6%	49,3%	35,6%	5,5%	0%
	<b>Terkoordinasi dengan aliran kerja koordinasi</b>					
7	Pengawasan harus sesuai standar yang obyektif	41,1%	21,9%	30,1%	0%	6,8%
	<b>Fleksibel</b>					
8	Pengawasan harus dilakukan secara fleksibel (tidak terlalu ketat) oleh atasan	32,9%	19,2%	23,3%	24,7%	0%
	<b>Bersifat sebagai petunjuk dan operasional</b>					
9	Pimpinan memperbaiki berbagai	21,9%	45,2%	21,9%	11%	0%



	penyimpangan atau kesalahan yang terjadi					
	<b>Diterima para anggota organisasi</b>					
10	Tanpa pengawasan hasil kerja saya tetap lebih baik sebelumnya	49,3%	17,8%	21,9%	11%	0%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel pengawasan dimana , mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

**Tabel IV. 5 Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kerja Keras</b>					
1	Saya selalu fokus pada pekerjaan saat berada di kantor	23,3%	35,6%	31,5%	4,1%	5,5%
	<b>Orientasi Masa Depan</b>					
2	Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk terus memajukan perusahaan	19,2%	32,9%	34,2%	13,7%	0%
	<b>Tingkat Cita-cita yang Tinggi</b>					
3	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk menggapai cita-cita saya	28,8%	34,2%	30,1%	0%	6,8%
	<b>Orientasi Tugas/Sasaran</b>					
4	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan sesuai target perusahaan	37%	23,3%	26%	12,3%	1,4%
	<b>Usaha untuk Maju</b>					
5	Saya selalu bertanya kepada atasan ketika tidak memahami suatu pekerjaan atau ada terjadi masalah	27,4%	34,2%	27,4%	11%	0%
	<b>Ketekunan</b>					
6	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi	28,8%	28,8%	31,5%	11%	0%
	<b>Rekan kerja yang dipilih</b>					
7	Saya memiliki rekan kerja yang selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat saya termotivasi	28,8%	41,1%	26%	1,4%	2,7%

	<b>Pemanfaatan waktu</b>					
8	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	12,3%	38,4%	38,4%	11%	0%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel motivasi dimana , mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

#### **4. Model Regressi**

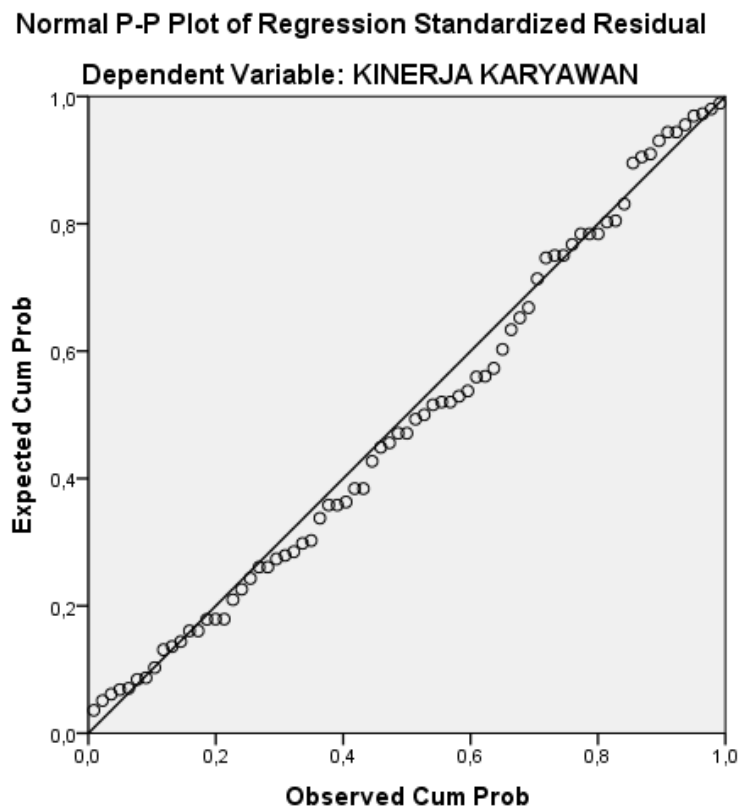
##### **a. Uji Asumsi Klasik**

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*).Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

##### **1) Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**  
**Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar IV. 1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

## 2) Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.

- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

**Tabel IV. 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PENGAWASAN	,653	1,530
	MOTIVASI	,653	1,530

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Berdasarkan tabel IV. 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 1,530 dan variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 1,530. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 0,653 dan variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,653. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

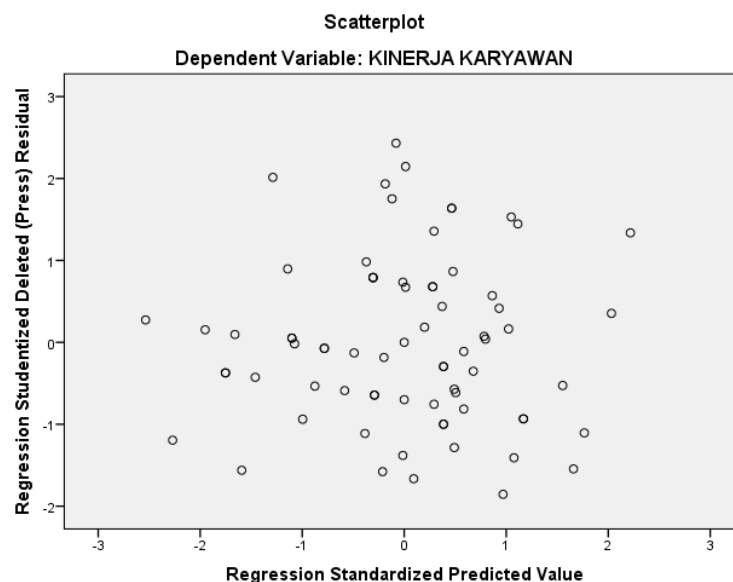
### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan

adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

**Gambar IV. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Bentuk gambar IV. 2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

## b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan disiplin kerja dan stress kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

**Tabel IV. 7**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,936	1,755		4,523	,000
	PENGAWASAN	,736	,056	,690	13,050	,000
	MOTIVASI	,344	,053	,343	6,488	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.7 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 7.936
- 2) Pengawasan = 0,736
- 3) Motivasi = 0,344

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 7.936 + 0,736_1 + 0,344_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 7.936 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara akan meningkat.

- 2)  $\beta_1$  sebesar 0,736 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila penagwasan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,736 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3)  $\beta_2$  sebesar 0,344 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,344 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### c. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji t (Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

Sugiyono (2016, hal. 184)

Dimana :

- t = nilai t hitung
- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

- b)  $H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b. Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel IV. 8**  
**Hasil Uji Statistik t (Parsial)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,936	1,755		4,523	,000
	PENGAWASAN	,736	,056	,690	13,050	,000
	MOTIVASI	,344	,053	,343	6,488	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a) Pengaruh Pengawasan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Bedasarkan tabel IV. 8 diatas diperoleh t hitung untuk variable pengawasan sebesar 13,050 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $73 - 2 = 71$ ), di peroleh t tabel 1,993. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung



13,050 > t tabel 1,993. Ini berarti terdapat pengaruh antara pengawasan dengan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000  $\leq$  0,05, sehingga H<sub>0</sub> di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan dengan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

#### **b) Pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Bedasarkan tabel IV. 8 diatas diperoleh t hitung untuk variable motivasi sebesar 6,488 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (73 - 2 = 71), di peroleh t tabel 1,993. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X<sub>2</sub> dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X<sub>2</sub> dan Y, didalam hal ini t-hitung 6,488 > t tabel 1,993. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H<sub>0</sub> di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

#### **2) Uji F (Uji Simultan)**

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu pengawasan dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja

karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel IV. 9**  
**Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	983,803	2	491,901	238,792	,000 <sup>b</sup>
	Residual	144,197	70	2,060		
	Total	1128,000	72			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PENGAWASAN						

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV. 9 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 238,792, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

- a. Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y.
- b. Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y.

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $dk = n-k-1$

Bedasarkan tabel IV. 9 diatas diperoleh F hitung untuk variable pengawasan dan motivasi sebesar 238,792 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $73-2-1=70$ ), di peroleh F tabel 3,13. Jika F hitung  $>$  F tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika F hitung  $<$  F tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y, didalam hal ini F hitung  $238,792 >$  F tabel 3,13. Ini berarti

terdapat pengaruh positif antara pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

#### d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 <sup>a</sup>	,872	,869	1,43526
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PENGAWASAN				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,934 atau 93,4% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu pengawasan dan motivasi adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,872 yang berarti 87,2% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh

variabel bebas yaitu pengawasan dan motivasi. Sedangkan sisanya 12,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,869 yang berarti 86,9% kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh pengawasan dan motivasi. Sedangkan 13,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1.43526 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

## **B. Pembahasan**

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara  $t_{hitung}$  sebesar 13,050 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,993 yang berarti dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Sesuai dengan kriteria pengujian jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini  $t$  hitung 13,050  $>$   $t$  tabel 1,993. Ini berarti terdapat pengaruh antara pengawasan dengan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Pengawasan memiliki peran untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang di rencanakan. Suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan untuk dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah di tetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua mencapai tujuan perusahaan. Pengawasan juga merupakan kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan pengawasan yang baik yang dimiliki perusahaan terhadap karyawannya akan berakibat pada peningkatan kinerja yang baik pula, dalam hal ini adalah meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian Pimpinan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan diharapkan mampu untuk meningkatkan pengawasan serta menjaganya tetap optimal sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan apa yang ingin dicapai perusahaan.

Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Samsudin dalam (Kadarisman, 2013, hal. 172) yang menjelaskan bahwa pengawasan adalah kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan organisasi, pasaran sumber daya manusia yang ada, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, kemampuan individual, upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi.

Artinya dengan adanya pengawasan yang dilakukan perusahaan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan sebuah pekerjaan yang akan berujung konsistensi peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Toding (2016) yang menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. Herdino dan Andri (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak". Situmeang (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa "Ada pengaruh positif signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Anugrah".

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,488 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,993 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil

tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Sesuai dengan kriteria pengujian jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_2$  dan  $Y$ , demikian juga sebaliknya jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_2$  dan  $Y$ , didalam hal ini  $t$  hitung  $6,488 >$   $t$  table  $1,993$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Motivasi kerja adalah suatu alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja di sebuah perusahaan. pimpinan sangat perlu untuk mengenal apa saja yang menjadi motivasi bekerja setiap karyawannya. Karena kebijakan yang mengakomodir motivasi kerja karyawan akan berdampak positif pada hasil kerja karyawan. Artinya ketika adanya dorongan motivasi yang diberikan kepada para karyawan baik itu dari atasan maupun rekan kerja baik itu dari dalam pekerjaan maupun dari luar pekerjaan, secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan akan merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik demi mencapai cita-cita atau keinginan yang di harapkan para karyawan. Berarti dalam hal ini ketika motivasi ditingkatkan otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai dalam (Kadarisman, 2013. hal.276) yang menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan

sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Artinya apabila motivasi tidak berjalan dengan baik maka kinerja pegawai tidak maksimal sesuai dengan harapan, sebaliknya apabila motivasi berjalan dengan maksimal maka kinerja pegawai pun akan baik sesuai dengan semestinya

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Wulan (2011) yang menyimpulkan bahwa: motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang”. Kusuma (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: “Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang”.

### **3. Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat  $F_{hitung} 238,792 > F_{tabel} 3,13$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Sesuai dengan kriteria pengujian jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , demikian juga sebaliknya



jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , didalam hal ini  $F_{hitung} 238,792 > F_{tabel} 3,13$ . Ini berarti terdapat pengaruh positif antara pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Dengan demikian pengawasan dan motivasi adalah modal utama pada suatu organisasi untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang ada diinginkan oleh suatu organisasi adalah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya berkuantitas akan mencapai prestasi kerja yang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sandole (2015) yang menyimpulkan bahwa pengawasan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung. Saptama (2013) yang menyimpulkan bahwa pengawasan dan motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja”. Latifah (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan pengawasan dan motivasi terhadap karyawan Perusahaan Pengecoran Alumunium Yogyakarta”.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

1. Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan dalam menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa dengan adanya kegiatan pengawasan terhadap karyawan menjadikan karyawan lebih optimal dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan manajemen. Dengan demikian secara parsial diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya motivasi baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan yang diberikan dari rekan kerja maupun pimpinan kepada karyawan. Dengan demikian secara parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

3. Secara simultan diketahui bahwa pengawasan dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Hal ini telah di uji dan mendapatkan hasil bahwa pengawasan memberikan pengaruh yang lebih besar dari pada motivasi pada karyawan Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Para pimpinan ataupun atasan harusnya lebih meningkatkan fungsi-sungsi pengawasan agar para karyawan dapat lebih meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya guna memajukan perusahaan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
2. Hendaknya para atasan memberikan dorongan ataupun motivasi kepada para karyawan agar karyawan merasa di perhatikan dan akan menjadikannya sebagai penyemangat dalam bekerja.
3. Kinerja yang belum maksimal setelah dilakukannya pengawasan dan diberikannya motivasi kepada karyawan hendaknya di evaluasi apa penyebab menurunnya kinerja para karyawan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basuki dan Prawoto (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks
- Effendi, Usman. (2014). *Asas Manajemen*. Cetakan ke II. Jakarta : Rajawali Pers
- Gomes, Faustino Cardoso. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Ugm, Yogyakarta.
- Harahap, Sofyan Syafri. (2012). *Teori Akuntansi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdino dan Andri. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak. *Jurnal FISIP*. 4(2), 1-11
- Hussein, Fattah (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai, budaya organisasi, perilaku pemimpin, dan efikasi diri*. Elmatara, Yogyakarta.
- Jufrizen (2017) Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*. 1(1), 27-34.
- Kadarisman (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pegawai Pers.
- Kanto. (2017). *Filosafat manajemen*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Kaswan (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Jakarta: Graha Ilmu,
- Kusuma, Arta Adi. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Skripsi*. Semarang: UNES

- Latifah, Umi (2014). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Pengecoran Aluminium Yogyakarta. *Jurnal Bisnis*. 15(2), 95-103.
- Mangkunegara A.A (2010) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan kesebelas, Bandung: PT. remaja rosdakarya.
- Manullang. (2004). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Bandung: Alfabet,
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rangkuti, Freddy. (2008). *The Power Of Brands, Teknik Mengelola Brand Equity Dan Strategi Pengembangan Merek Plus Analisis Kasus Dengan Spss*. Jakarta: PT. Gramedia,
- Rivai, Veithzal, (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sandole, Erlis Milta Rin, (2015), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung. *Jurnal EMBA*. 3(3), 650-659.
- Saptama, Rezki Chindra. (2013). Pengaruh Disiplin, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Edukasi Ekobis*. 1(8), 1-9
- Situmeang, Rosnita Romauli. (2017). *Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Anugrah*. *Jurnal Asia Inovasi Dan Kewirausahaan*. 02(02), 148-160
- Siregar, Syofian. (2012). *Statistika deskriptif untuk penelitian dilengkapi perhitungan manual dan aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rajagrafindo persada,
- Sugiyono. (2016) *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. alfabeta, bandung.
- Suryani, Ni Kadek. (2018). *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish,.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana,

- Toding, Anastasya Yuyun (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 4(2), 386-399.
- Wijaya, Agus, (2015). *Kepemimpinan Berkarakter*. Sidoarjo: Brilian Internasional,.
- Winardi, (2010). *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta: Kencana.
- Wulan, Analisa Lucky. (2011). “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)”. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Yamin, Sofyan. (2011). *Regresi Dan Korelasi Dalam Genggaman Anda*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zakiyudin, Ais (2013). *Teori & Praktik Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- .
- .
- .
- .



