



## PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN TASIKMALAYA

Yudi Setia Rachmanda<sup>1</sup>, Dheri Febiyani Lestari<sup>2</sup>

Email : [yudirachmanda@uncip.ac.id](mailto:yudirachmanda@uncip.ac.id)<sup>1</sup>

[dherifebriantilestari@uncip.ac.id](mailto:dherifebriantilestari@uncip.ac.id)<sup>2</sup>

Universitas Cipasung Tasikmalaya<sup>1,2</sup>

### ABSTRACT

*The aims of this research are: 1). To find out about the supervisory measures implemented by the Tasikmalaya Regency Inspectorate. 2). To find out the motivation of Tasikmalaya Regency Inspectorate employees. 3). To find out the performance of Tasikmalaya Regency Inspectorate employees. 4). To determine the effect of supervision and motivation on the performance of Tasikmalaya Regency Inspectorate employees. The research method used is descriptive and verification methods. Data collection techniques were carried out through field research and literature study. The data analysis technique is carried out through Correlation Coefficient analysis to find the "r" value and Coefficient of Determination (KD) analysis to calculate the magnitude of the influence of supervision and motivation on employee performance. Meanwhile, to test the hypothesis, the "t" test is used. The research results show that supervision, work motivation and employee performance at the Tasikmalaya Regency Inspectorate are in the very good category. The influence of supervision and work motivation on employee performance at the Tasikmalaya Regency Inspectorate is 67.40% and is supported by the calculated value (8.2592) > t table (2.015), so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This means that supervision and work motivation have a significant influence on employee performance.*

**Keywords:** *Supervision, Motivation, and Performance*

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1). Untuk mengetahui tindakan pengawasan yang diterapkan Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya. 2). Untuk mengetahui motivasi pegawai Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya. 3). Untuk mengetahui kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya. 4). Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penelitian lapangan dan studi kepustakaan. Teknik analisis data dilakukan melalui analisis Koefisien Korelasi untuk mencari nilai "r" dan analisis Koefisien Determinasi (KD) untuk menghitung besarnya pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan uji "t". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya termasuk kategori sangat baik. Pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya sebesar 67,40% dan ditunjang dengan nilai hitung (8,2592) > t tabel (2,015), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya pengawasan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

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



## **PENDAHULUAN**

Dalam rangka meningkatkan efisien dan efektivitas dalam pelaksanaan pemerintahan daerah, maka dibutuhkan partisipasi dari semua pihak baik masyarakat adapun aparat yang akan melaksanakan pemerintahan. Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif merupakan kebutuhan pada masa reformasi saat ini. Yang difokuskan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan sebagai upaya penyampaian kebijakan pemerintah pusat dan sekaligus sebagai pelaksana program pemerintahan.

Fungsi pengawasan dilakukan dengan memperhatikan pelaksanaan fungsi manajemen seperti fungsi perencanaan, pengorganisasian dan penggerakan. Salah satu fungsi pengawasan yang efektif untuk diterapkan adalah pengawasan fungsional, karena setiap timbulnya penyimpangan akan lebih mudah diketahui. Dalam melaksanakan fungsi manajemen tersebut secara baik, maka secara otomatis menunjang pencapaian tugas pokok yang sesuai dengan yang direncanakan.

Faktor lain yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya motivasi kerja pegawai, dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Sehingga menjadi menarik untuk dikaji bagaimana sebenarnya intansi pemerintah khususnya Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya berupaya meningkatkan motivasi yang nantinya akan berdampak pada kinerja pegawai yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi intansi.

Pengawasan yang dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang terdapat dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terdiri dari audit, reviu, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya. Yang membantu sesuai sasaran yang ditetapkan organisasi dapat tercapai dan secara dini menghindari terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan, penyalahgunaan wewenang, pemborosan dan kebocoran (Sukriah,2009:2). APIP merupakan salah satu fungsi dari pengawasan melalui pencarian bukti dan keterangan yang dapat mendukung proses pemeriksaan dan sebagai bahan pertimbangan auditor dalam pelaksanaan audit serta penyusunan laporan auditor dengan membandingkan antara standar operasional dan kriteria yang ditetapkan dengan hasil yang dicapai.

Menurut Kisnawati (2012:167) melakukan penelitian terhadap hubungan antara kompetensi, independensi, dan etika auditor dengan kualitas audit dengan studi empiris pada Auditor Pemerintah di Inspektorat Kabupaten dan Kota se-pulau Lombok dan hasilnya adalah secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Tetapi secara parsial kompetensi dan independensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit, hanya etika auditor yang berpengaruh terhadap kualitas audit intern.

Dari uraian diatas, maka erat kaitannya antara pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai sehingga peneliti tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya”.

## **Pengawasan**

Pengawasan diartikan sebagai suatu kegiatan administrasi yang bertujuan mengandalkan evaluasi terhadap pekerjaan yang sudah diselesaikan apakah sesuai dengan rencana atau tidak. Bukan untuk mencari siapa yang salah melainkan lebih diarahkan kepada upaya untuk melakukan koreksi terhadap hasil kegiatan.



Menurut Winardi (2011:585) "Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan". Sedangkan menurut Basu Swasta (2011:216) "Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan".

Berdasarkan pada batasan pengertian tersebut di atas dapatlah ditarik suatu simpulan bahwa pengawasan adalah suatu usaha pimpinan yang menginginkan agar setiap pekerjaan dilaksanakan seagimana mestinya. Dengan kata lain bahwa tujuan pengawasan adalah untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya tentang objek yang diawasi, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak.

### **Motivasi**

Motivasi menurut Handari Nawawi (2006: 124) adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan. Definisi dari Vroom dalam Ngilim Purwanto (2006:72), bahwa motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Maka Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34).

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

### **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran intinya berusaha menjelaskan hubungan antar variable yang akan diteliti. Hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Setiap kegiatan penelitian dan penulisan ilmiah, perlu dilandasi oleh kerangka konseptual agar penelitian dan penulisan laporan penelitian dapat tersusun dengan sistematis.

Komponen pengawasan yang terdiri atas penetapan standar kerja, pelaksanaan operasional kerja, dan pelaksanaan mekanisme kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penetapan standar kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan pelaksanaan operasional kerja dan pelaksanaan mekanisme kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dan komponen pengawasan yang terdiri atas penetapan standar kerja,



pelaksanaan operasional kerja, dan pelaksanaan mekanisme kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya.

Untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan tentu terlebih dahulu menetapkan standar kinerja. Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan yang bertujuan untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang efektif dan efisien. Dengan sistem pengawasan dalam menilai tingkat keberhasilan dan sekaligus mengkaji lebih mendalam tentang faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pada pegawai yang memiliki sikap yang konsisten akan mampu memberi kontribusi tercapainya tujuan organisasi melalui pengawasan kinerja.

### **Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Tasikamalya.

H<sub>2</sub> : Ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Tasikamalya.

H<sub>3</sub> : Ada pengaruh pengawasan dan motivasi secara simlutan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Tasikamalya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Penelitian yang Digunakan**

Menurut Sugiyono (2012: 1) metode penelitian adalah: “Cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah”. Metode penulisan yang digunakan penulis dalam menyusun skripsi ini adalah menggunakan metode deskriptif dan studi kasus atau penelitian kasus.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2012: 115): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa : “populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat- syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya.

#### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2010: 117) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Untuk menentukan jumlah sampel dilakukan sebuah sampling.



Teknik sampling yang digunakan ialah sampling jenuh atau sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 35 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Teknik angket

Teknik angket ini mengukur variabel, dimana menyediakan pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada subjek penelitian untuk memberikan respon terhadap pertanyaan tersebut.

b. Wawancara

Teknik ini dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dari responden sekaligus sampel mengenai permasalahan yang diteliti.

### Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

a. Variabel independen (X), yaitu variabel bebas atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Yang termasuk variabel independent yang terdiri atas:

Variabel  $X^1$  = Pengawasan

Variabel  $X^2$  = Motivasi

b. Variabel dependen (Y), yaitu variabel yang terkait atau tergantung pada variabel lain. Dalam hal ini yang merupakan variabel dependen adalah kinerja pegawai.

Definisi operasional variabel merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari terjadinya interpretasi yang berbeda terhadap variabel yang diteliti, yang mana setiap variabel perlu dioperasional. Adapun definisi tersebut dapat diuraikan dalam berikut:

**Tabel 1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
Pengawasan ( $X_1$ )	Semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan.	1. Penetapan standard kerja	a. Sosialisasi peraturan	Ordinal	1
			b. Kesesuaian penerapan aturan	Ordinal	2
		2. Pelaksanaan operasional	c. Penjadwalan	Ordinal	3
			d. Komunikasi dengan rekan	Ordinal	4
		3. Pelaksanaan mekanisme kinerja	e. Pelaksanaan perintah kerja	Ordinal	5
			f. Prosedur kerja	Ordinal	6



	Winardi (2011:585)				
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan. Selanjutnya motivasi terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.  Handari Nawawi (2006: 124)	1. Motivasi Intrinsik  2. Motivasi Ekstrinsik	a. Kebutuhan untuk berprestasi b. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan c. Kebutuhan untuk menguasai pekerjaan  d. Hubungan dengan pimpinan e. Hubungan antar pribadi f. Kondisi kerja	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal	1 2 3 4 5 6
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab	1. Kualitas  2. Kuantitas	a. Penampilan b. Kualitas personal c. Pengembangan diri  d. Pemahaman atas pekerjaan e. Pemahaman atas laporan f. Tepat waktu	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal	1 2 3 4 5 6



	yang diberikan kepadanya.				
	Anwar Prabu Mangkunagara (2011: 67).				

**Metode Analisis Data**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Sugioyono (2012:188) Untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah).

Adapun rumus statistiknya adalah analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2012:243)

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Pengawasan

X<sub>2</sub> = Motivasi

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel kompetensi intelektual

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel kompetensi sosial

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_2Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b_1\sum X_1 - b_2\sum X_2}{n}$$

(Sumber : Iqbal Hasan, 2006:74)

**Analisis Koefisien Korelasi**

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel di atas, hasil nilai koefisien korelasi dapat diketahui dengan cara sebagai berikut:

$$r_{X_1X_2} = \frac{n(\sum X_1X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{[n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2][n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2]}}$$

Untuk menilai seberapa kuat korelasi antar variabel digunakan kriteria penilaian sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Kriteria Koefisien Korelasi**

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah





0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, (2012: 149)

### Uji Statistik (Uji t)

Pengujian hipotesis untuk mengukur tingkat signifikansi variabel pengawasan dan motivasi terhadap variabel kinerja. Hipotesis penelitian yang digunakan adalah uji statistik t, dengan rumus;

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

Sugiyono, (2012: 149)

Keterangan :

t = nilai uji t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah data

Nilai t hitung dan nilai t tabel pada taraf nyata 0,05 jika :

1. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka rumusan hipotesis diterima.
2. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka rumusan hipotesis ditolak.

## PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berdasarkan data di atas diketahui nilai rata-rata bobot aktual sebesar 147 berdasarkan rentang klasifikasi termasuk pada interval 120-147. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya termasuk baik. Namun masih ada yang di bawah rata-rata yaitu terdapat pada pernyataan kesesuaian penerapan aturan kerja dan pemahaman prosedur kerja.

Menurut data di atas diketahui nilai rata-rata bobot aktual sebesar 153 berdasarkan rentang klasifikasi termasuk pada interval 148-175 Sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi kerja pada Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya termasuk sangat baik. Namun masih ada yang di bawah rata-rata yaitu terdapat pada pernyataan yang mengukur mengenai kondisi kerja di instansi ini masih kurang kondusif dan penguasaan terhadap pekerjaan masih kurang.

Sesuai data di atas nilai rata-rata bobot aktual sebesar 156 berdasarkan rentang klasifikasi termasuk pada interval 148-175. Jadi dapat disimpulkan variabel kinerja pada Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya termasuk sangat baik. Namun masih ada yang di bawah rata-rata yaitu terdapat pada pengembangan diri dalam bekerja dan ketepatan waktu dalam bekerja.





## Pembahasan

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara Pengawasan dengan likuiditas. Pengujian ini menggunakan persamaan:

Rumus :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

a). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y)}{n(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2}$$
$$a = \frac{(1726)(138467) - (2259)(105772)}{35(138467) - (2259)^2}$$
$$a = \frac{23994042 - 238938948}{5123279 - 5103081}$$
$$a = \frac{55094}{20198}$$

$$a = 2,727$$

Untuk mengetahui besarnya nilai b, maka digunakan perhitungan sebagai berikut :

$$b = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$
$$b = \frac{35(105772) - (2259)(1726)}{35(138467) - (2259)^2}$$
$$b = \frac{3913564 - 3899034}{5123279 - 5103181}$$
$$b = \frac{14530}{20198}$$
$$b = 0,719$$

Dari perhitungan analisis regresi linear sederhana tersebut dapat diketahui persamaan regresinya yaitu  $y = a + bX$  atau  $y = 2,727 + 0,719X$ , artinya apabila bobot X bertambah 1 maka bobot Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,719.

b). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_2^2) - (\sum X_2)(\sum X_2 Y)}{n(\sum X_2^2) - (\sum X_2)^2}$$
$$a = \frac{(1726)(129934) - (2190)(102476)}{35(129934) - (2190)^2}$$
$$a = \frac{224266084 - 224422440}{4807558 - 4796100}$$
$$a = \frac{-156356}{11458}$$
$$a = -13,646$$

Untuk mengetahui besarnya nilai b, maka digunakan perhitungan sebagai berikut :

$$b = \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2}$$



$$b = \frac{35(102476) - (2190)(1726)}{35(129934) - (4019)^2}$$
$$b = \frac{3791612 - 3779940}{4807558 - 4796100}$$
$$b = \frac{11672}{11458}$$
$$b = 1,018$$

Dari perhitungan analisis regresi linear sederhana tersebut dapat diketahui persamaan regresinya yaitu  $y = a + bX$  atau  $y = -13,646 + 1,018X$ , artinya apabila bobot X bertambah 1 maka bobot Y akan mengalami kenaikan sebesar 1,018.

### Analisis Koefisien Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara pengawasan dan Motivasi kerja terhadap kinerja. Berdasarkan tabel di atas, hasil nilai koefisien korelasi dapat diketahui dengan cara sebagai berikut:

$$r_{X_1X_2} = \frac{n(\sum X_1X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{[n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2][n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2]}}$$
$$r_{X_1X_2} = \frac{35(133932) - (2259)(2190)}{\sqrt{[35(138467) - (2259)^2][35(129934) - (2190)^2]}}$$
$$r_{X_1X_2} = \frac{4955484 - 4947210}{8274}$$
$$r_{X_1X_2} = \frac{\sqrt{(20198)(11458)}}{8274}$$
$$r_{X_1X_2} = \frac{\sqrt{231428684}}{8274}$$
$$r_{X_1X_2} = \frac{15212,78029}{8274}$$
$$r_{X_1X_2} = 0,543$$

Maka koefisien korelasi bergandanya dapat dihitung sebagai berikut :

$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2} = \sqrt{\frac{ry_{x_1}^2 + ry_{x_2}^2 - 2ry_{x_1} ry_{x_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$
$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2} = \sqrt{\frac{(0,697)^2 + (0,744)^2 - 2(0,697)(0,744)(0,543)}{1 - (0,543)^2}}$$
$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2} = \sqrt{\frac{0,485809 + 0,553536 - 0,563164}{1 - 0,294849}}$$
$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2} = \sqrt{\frac{0,476181}{0,705151}}$$



$$R y. x_1. x_2 = \sqrt{0,675289}$$

$$R y. x_1. x_2 = 0,821759 = 0,821$$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi adalah 0,821. Artinya hubungan Pengawasan dan Motivasi kerja dengan Kinerja sangat kuat, karena berada diantara interval 0,80-1,00.

### Uji Koefisien Determinasi

Untuk menghitung besarnya pengaruh X terhadap Y digunakan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

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

$$Kd = (0,821)^2 \times 100\%$$

$$= 0,6740 \times 100\%$$

$$= 67,40\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Pengawasan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja adalah 67,40% sedangkan 32,60% adalah pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti.

### Uji t

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t dengan rumus:

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

$$t_{hitung} = \frac{0,821\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,821^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{4,716}{0,571}$$

$$t_{hitung} = 8,2592$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat dijelaskan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 8,2592 pada  $dk = (n-2) = 35-2 = 33$  dan  $\alpha = 0,05$ , maka  $t_{tabel}$  adalah 2,015. Dengan demikian maka  $t_{hitung}$  (8,2592) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,015) ini berarti bahwa hipotesis diterima, yaitu Pengawasan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian untuk melihat pengaruh Pengawasan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pada Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya secara statistik menunjukkan pengaruh yang signifikan, terlihat dari pengukuran hipotesis dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang mengindikasikan hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Penelitian Sungkono (2011), mengatakan terdapat pengaruh positif sangat kuat antara pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan Sindi Larasati (2014) yang mengungkapkan terdapat pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi menunjukkan angka 0,821 artinya pengaruh Pengawasan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja kuat. Koefisien determinasi menunjukkan angka



67,40% ini berarti bahwa Pengawasan dan Motivasi kerja memberikan pengaruh 67,40% terhadap Kinerja, sedangkan 32,60% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti.

Dari pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diajukan yaitu “Pengawasan dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja”. Secara teori hubungan kedua variabel tersebut yaitu Pengawasan dan Motivasi kerja dengan Kinerja dapat diterima.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1. Pengawasan di Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya termasuk kategori baik dengan skor 147.2. Motivasi kerja di Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya termasuk kategori sangat baik dengan skor 153.3. Kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya termasuk kategori sangat baik dengan skor 156. 4. Pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya sebesar 67,40% dan ditunjang dengan nilai hitung  $(8,2592) > t$  tabel  $(2,015)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya pengawasan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya penelitian menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada-pada pihak terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut: 1. Perlunya peningkatan perhatian dan kebijakan terhadap pengawasan melalui kesesuaian penerapan aturan kerja dan pemahaman prosedur kerja. 2. Perlunya mendorong setiap pegawai untuk meningkatkan motivasi melalui kondisi kerja di instansi ini dan penguasaan terhadap pekerjaan. 3. Pengawasan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga pengawasan harus ditunjang dengan aspek lainnya seperti kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dan komitmen organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunagara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Basu Swasta. (2011). *Manajemen Pemasaran-Analisis Perilaku. Konsumen*. Yogyakarta : BPFE.
- Handari Nawawi. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Kisnawati. (2012). *Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor Pemerintah di Inspektorat Kabupaten dan Kota Se-Pulau Lombok)*”. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.8. No.3. Nopember 2012. 158.-169
- Malayu SP. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Schermerhorn. (2010). *Organizational Behavior 11th Edition*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian (2008). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.



- Simamora, (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIE YPKN . Jakarta.
- Siswanto. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang dan Juhir. (1994). *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Stoner, Freeman, & Gilbert. (2010). *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Penelitian*. Bandung: Alfabetha.
- Terry dan Leslie. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan & Motivasi*, Ghalia, Jakarta.
- Winardi. (2011). *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.