



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJATERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN, PENGELOLA
KEUANGAN DAN KEKAYAN DAERAH
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**



TAPM ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen

Disusun oleh :

Bonar P. Silalahi

NIM. 017600751

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2012**

THE EFFECT OF MOTIVATION, SUPERVISION AND WORK DISCIPLINE
ON JOB PERFORMANCE OF REVENUE, FINANCE AND LOCAL
PROPERTY MANAGEMENT EMPLOYEES OF
CENTRAL TAPANULI REGENCY

Bonar P. Silalahi
Khaira Amalia F, Muslich Lufti

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

ABSTRACT

Generating achievement in duties is an important thing for employees to obtain in the Revenue, Finance and Local Property Management Employees of Central Tapanuli Regency; However, It needs Efforts to reach the goals by paying some attention to the things which can lead to motivation and supervision for employees to be more disciplined in working according to the program plan established. The purpose of this research is to determine the effect of motivation, supervision and discipline of work. In this research, the sample is taken by 86 employee public servant civil in the Revenue, Finance and Local Property Management Employees of Central Tapanuli Regency. Data analysis was performed by multiple regression using SPSS. Alpha 5% test results showed that the variables of motivation, supervision and work discipline have positive and significant impact on job performance. It shows that the higher motivation, supervision and work discipline given by the managers will cause high job performance by the employee and vice versa. If motivation, supervision and work discipline are ignored, it will cause low job discipline rate of the employees.

Keywords: Motivation, Supervision, Work Discipline, Job performance

PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN,
PENGELOLA KEUANGAN DAN KEKAYAAN DAERAH KABUPATEN
TAPANULI TENGAH

Bonar P. Silalahi
Khaira Amalia F, Muslich Lufti

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

Menghasilkan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan bagi pegawai merupakan hal penting dan ingin dicapai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Upaya yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan tersebut perlu dilakukan dengan memperhatikan hal-hal yang dapat menimbulkan motivasi pegawai dalam bekerja, pengawasan agar pegawai lebih disiplin dan bekerja sesuai rencana program yang ditetapkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin kerja dalam menghasilkan sebuah prestasi kerja Pegawai. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 86 orang karyawan di Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Analisis data dilakukan dengan regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil uji pada alpha 5 % menunjukkan bahwa motivasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, pengawasan dan disiplin kerja yang diberikan akan dapat menimbulkan prestasi kerja yang tinggi pada kinerja yang dihasilkan pegawai, demikian pula sebaliknya apabila motivasi, pengawasan dan disiplin kerja tidak diperhatikan maka akan dapat menghasilkan tingkat prestasi kerja pegawai yang rendah.

Kata Kunci : Motivasi, Pengawasan, Disiplin Kerja, Prestasi kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Suciati, M.Sc, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka ;
2. Dr. Asnah Said, M.Pd selaku Kepala UPBJJ-UT Medan selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Ibu Dr. Khaira Amalia, SE, MBA dan Bapak Dr. Muslich Luthfi, Drs, MBA selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
4. Ibu Maya Maria, SE, MM selaku Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Magister Manajemen;
5. Orang tua, Istri dan seluruh keluarga yang selalu memberikan doa dan dukungan moral tiada henti kepada penulis;

6. Keluarga Besar Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dan Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini;

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Medan, Desember 2012

Bonar P. Silalahi
NIM. 017600751

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstract	i
Lembar Pernyataan orisinilitas	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Gambar	x
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	5
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Kajian Teori.....	7
1. Tinjauan Penelitian Terdahulu	7
2. Motivasi.....	11
a. Pengertian Motivasi	11
b. Faktor - Faktor yang Mendukung Motivasi	18
c. Teknik – Teknik Motivasi	19
3. Pengawasan	24
a. Pengertian Pengawasan	24
c. Proses Pengawasan	27
4. Disiplin Kerja	28
Pengertian Disiplin Kerja	28
5. Prestasi Kerja	31
Pengertian Prestasi Kerja	31
B. Kerangka Konseptual	33
C. Hipotesis.....	35
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	36
A. Desain Penelitian	36
B. Populasi dan Sampel	37
C. Definisi Operasional Variabel	38
D. Teknik Pengumpulan Data.....	40
E. Teknik Analisis Data.....	41
F. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data.....	42
1. Pengujian Validitas	43

2. Reliabilitas Data.....	46
G. Pengujian Asumsi Klasik	47
H. Pengujian Hipotesis	50
BAB IV : TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	53
B. Deskripsi Data Penelitian	60
a. Identitas Responden.....	60
b. Deskripsi Variabel Motivasi.....	65
c. Deskripsi Variabel pengawasan.....	68
d. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	72
e. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja	76
C. Pengujian Hipotesis.....	79
D. Pembahasan.....	87
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	91
Daftar Lampiran	94

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 4.1	Uji Normalitas.....	79
Gambar 4.2	Grafik Scatter Plott Pengujian Heterokedastisiti.....	81

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	39
Tabel 3.2	Uji Validitas Variabel Motivasi	43
Tabel 3.3	Uji Validitas Variabel Pengawasan	43
Tabel 3.4	Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	44
Tabel 3.5	Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja	44
Tabel 3.6	Uji Reliabilitas Variabel	46
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia (Umur)	63
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
Tabel 4.4	Destribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	65
Tabel 4.5	Destribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengawasan...	68
Tabel 4.6	Destribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.	73
Tabel 4.7	Destribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja.	76
Tabel 4.8	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	80
Tabel 4.9	Uji Glesjer.....	82
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolineritas	83
Tabel 4.11	Uji F Pengujian Hipotesis	84
Tabel 4.12	Uji t Pengujian Hipotesis	85
Tabel 4.13	Uji Determinasi	86

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
Lampiran I	Kuesioner Penelitian	94
Lampiran II	Tabulasi Data Variabel Penelitian	101
Lampiran III	Output Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Penelitian.....	109
Lampiran IV	Output Uji Regresi	113

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	39
Tabel 3.2	Uji Validitas Variabel Motivasi	41
Tabel 3.3	Uji Validitas Variabel Pengawasan ..	42
Tabel 3.4	Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	43
Tabel 3.5	Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja	44
Tabel 3.6	Uji Reliabilitas Variabel	45
Tabel 4.1	Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2	Keadaan Responden Berdasarkan Usia (Umur)	62
Tabel 4.3	Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	63
Tabel 4.4	Destribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	64
Tabel 4.5	Destribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengawasan...	68
Tabel 4.6	Destribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.	73
Tabel 4.7	Destribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja.	77
Tabel 4.8	Hasil Output Koefisien Persamaan Regresi.....	83
Tabel 4.9	Hasil Output Pengujian Hipotesis Secara Simultan Dengan Uji-F..	84
Tabel 4.10	Hasil Output Pengujian Hipotesis Secara Partial Dengan Uji-t.....	85
Tabel 4.11	Hasil Output Determinasi	86

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1	Pengujian Heterokedastisitas.....	80
Gambar 4.2	Grafik Histogram Pengujian Normalitas.....	81
Gambar 4.3	Gambar Normal Probability Plott Pengujian Normalitas.....	82

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
Lampiran I	Kuesioner Penelitian	95
Lampiran II	Tabulasi Data Penelitian	102
Lampiran III	Output Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Penelitian.....	104

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan yang begitu cepat mengharuskan setiap organisasi untuk terus melakukan revisi ulang atas aktivitas yang dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang handal sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan. Demikian pula halnya dengan instansi pemerintah di era otonomi saat ini, dimana pegawai dituntut mampu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Maka untuk itu tentu dibutuhkan pegawai-pegawai yang benar-benar memiliki dedikasi yang tinggi dalam rangka menjalankan aktivitas organisasi / lembaga.

Akan tetapi dedikasi yang tinggi untuk mencapai profesionalisme pegawai dalam bekerja tidak muncul dengan sendirinya tanpa adanya semangat kerja yang tinggi dari setiap pegawai, dan semangat kerja tersebut akan tumbuh apabila pegawai mendapatkan sesuatu yang menjadi harapannya dalam bekerja dapat diberikan di tempat mereka bekerja.

Selain itu agar pegawai bekerja sesuai dengan fungsi dan tanggungjawabnya dibutuhkan pula adanya sebuah sistem pengawasan yang dirancang dengan efektif, sehingga tidak akan ada pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik, karena mereka merasa diawasi dan takut melakukan kesalahan dengan melanggar peraturan yang telah ditetapkan

karena melanggar peraturan merupakan sebuah wujud dari ketidaksiplinan karyawan dalam bekerja dan akan mengakibatkan diberikan sanksi atau hukuman.

Sesuai dengan konsep dari motivasi, hal yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan adalah memberikan inspirasi, semangat, dorongan kepada orang lain, dalam hal ini motivasi bertujuan untuk menggiatkan semua pegawai agar berprestasi dan bergairah dalam pencapaian hasil sebagaimana yang dikehendaki dan yang diinginkan organisasi tersebut.

Pengawasan yang dilakukan juga harus bertitik tolak dan mengacu pada rencana kegiatan yang akan dikerjakan sesuai program kerja yang telah ditetapkan. Untuk dapat mewujudkan suatu rencana kerja yang terprogram tersebut perlu dilakukan suatu pengawasan yang simultan dalam mendukung efektivitas dari suatu rencana yang ada. Faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi adalah karena adanya perubahan lingkungan organisasi yang terjadi, terjadinya peningkatan kompleksitas organisasi, sering terjadinya kesalahan-kesalahan serta kebutuhan pimpinan dalam mendelegasikan wewenang (*authority*). Dalam melakukan pengawasan, pimpinan akan lebih efektif serta mampu memperkecil kesalahan dari tugas yang dilakukan bawahan khususnya mengenai usaha dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Untuk itu dengan jelas dapat disimpulkan bahwa peningkatan prestasi kerja karyawan sangat berhubungan dengan pemberian motivasi yang diberikan pimpinan, baik motivasi dalam bentuk materi maupun non

materi, pengawasan pimpinan serta didukung oleh kedisiplinan pegawai itu sendiri.

Disamping itu usaha untuk memacu prestasi kerja pegawai, pimpinan harus berusaha menyadari hakikat dari pekerjaan karyawan. Sehingga dapat ditentukan bentuk motivasi apa yang akan diberikan sesuai dengan kondisi kerja dan lingkungan kerja perusahaan.

Fenomena yang dijumpai saat ini untuk masing-masing variabel antara lain variabel motivasi adalah adanya ketidakseragaman pemberian motivasi oleh atasan terhadap setiap pegawainya. Pada variabel pengawasan masih terlihat rendahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sehingga menimbulkan tingkat disiplin kerja yang rendah pula dan mengakibatkan prestasi kerja yang dihasilkan menjadi kurang baik. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian pegawai mau dan bersedia untuk bekerja keras, sementara pegawai yang lainnya hanya bekerja sekedarnya saja. Dampak yang jelas terlihat pada Pendapatan Asli Daerah yang mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pembangunan daerah tidak maksimal, hal ini ditunjukkan oleh laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBD Tahun 2011 tanggal 9 Oktober oleh pemerintahan kabupaten Tapanuli Tengah. Bentuk lain yang dapat dilihat dari rendahnya prestasi kerja pegawai adalah *Disclaimer* terhadap laporan hasil pemeriksaan BPK RI atas laporan keuangan pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2011, Nomor : 32.A/LHP/XVIII. MDN/06/2012, tanggal 2 Juni 2012, selain itu Laporan sering terlambat disampaikan, sehingga mendapat teguran dari lembaga Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Propinsi. Disamping

itu prestasi kerja dalam mengelola kekayaan/asset daerah berupa tanah dan bangunan juga kurang memuaskan, terbukti dari banyaknya asset daerah yang dimiliki baik berupa tanah dan bangunan tidak dapat menghasilkan pendapatan bagi daerah dan termanfaatkan dengan efektif.

Berdasarkan uraian tentang situasi dan kondisi yang terjadi dalam pemberian motivasi serta pengawasan kerja yang dilakukan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tidak memuaskan bagi Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah di atas, maka perlu diteliti lebih lanjut mengenai :

” Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. ”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian pada latar belakang masalah, maka peneliti merumuskan masalah umum dalam penelitian ini adalah.

Apakah terdapat pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Dinas Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, penelitian ini diharapkan akan dapat menjadi pertimbangan/bahan masukan, khususnya pimpinan dalam menyusun rencana kerja dan strategi operasional organisasi dan menyusun kebijakan yang berhubungan dengan variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.
2. Bagi ilmu pengetahuan, diharapkan dapat berguna sebagai tambahan referensi bagi pengembangan teori-teori mengenai pemberian motivasi, pengawasan, disiplin kerja serta prestasi kerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan dan perbandingan dimasa yang akan datang bagi mereka yang ingin lebih mendalami hal-hal yang berhubungan dengan motivasi, pengawasan, disiplin kerja serta prestasi kerja pegawai.
4. Bagi penulis, penelitian dan penulisan TAPM ini merupakan cakrawala berpikir mengenai motivasi, pengawasan dan disiplin kerja serta prestasi kerja, juga sebagai sarana dalam mengaplikasikan dan menerapkan teori-

teori dari ilmu pengetahuan yang sudah diperoleh selama mengikuti pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Terbuka (UT).

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin kerja Terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tapanuli Tengah sebagai berikut.

1. Reza, (2010), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Hasil pengujian regresi berganda telah membuktikan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,316 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,343 yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Sedangkan nilai koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,222 yang berarti bahwa jika disiplin kerja semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

2. Pane, (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Tata Ruang dan Pemukiman. Dari hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini diperoleh nilai konstanta 6,829, sementara koefisien variabel motivasi 0,587, pengawasan 2,713, disiplin 0.114, sedangkan nilai R -Square sebesar 22,7. Dari persamaan regresi disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan pengawasan mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Susilaningih, (2008) Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). Dari hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi berganda, semua variabel independen (Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri. Variabel Lingkungan Kerja, mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri. koefisiennya yang paling tinggi baik pada Beta Unstandardized Coefficient tabel yaitu sebesar 0,342. dan dari koefisien Beta Standardized Coefficient tabel sebesar 0,379.

4. Springer (2010) Job Motivation, Satisfaction and Performance Among Bank Employees: A Correlational Study. Dari hasil penelitian yang dilakukan ini menunjukkan hasil bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh motivasi berdampak positif terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai di Bank dengan menggunakan uji regresi linier berganda.
5. Hansen (1997) The Impact of Incentive Plans on Productivity, Worker Quality and The Extent of Supervision. Hasil dari penelitian yang dilakukan ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi, yaitu efisiensi gaji yang bertindak sebagai pengganti dari peran supervisi, tidak signifikan pengaruhnya bagi sebagian karyawan. Artinya, bentuk pengawasan atau supervisi yang dilakukan oleh pimpinan lah yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Adeogun (2008) Will Monetary Motivation Lead to An Increase in Job Performance and Job Satisfaction? A Study at Multicultural for Profit Institutions of Higher Learning. Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil berupa fakta bahwa motivasi dalam bentuk uang tidak selamanya mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena uang sebagai alat motivasi hanya dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan, dan hal ini sesuai dengan teori kebutuhan yang disampaikan, bahwa tingkat kebutuhan setiap karyawan berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

7. Bird (2006) Working Environment and Employee Motivation. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil berupa fakta yang ditemukan dalam penelitian ini, bahwa pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan akan mampu menginspirasi dan memberikan semangat kepada karyawan untuk berpikir dalam melakukan hasil kerja yang terbaik yang bisa mereka lakukan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Artinya, disadari atau tidak, bahwa dengan pemberian motivasi yang efektif dan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang ingin didapatkan oleh karyawan akan mempengaruhi prestasi kerja yang dihasilkan dan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi karyawan itu sendiri.
8. Turnbull (1999) Information and Management Discipline – Their Impact on the Effective Use of Decision Support Systems as Evidenced by Improved Organizational Performance. Hasil penelitian yang dilakukan ini menunjukkan hasil bahwa ternyata manajemen yang dilakukan dengan menerapkan disiplin tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap peningkatan performance kerja perusahaan. Artinya, bahwa kinerja yang diperoleh perusahaan juga juga dapat diperoleh dari prestasi kerja para karyawannya. Jadi, secara tidak langsung dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen yang disiplin dalam penelitian ini menunjukkan tingkat pengaruh yang tidak terlalu berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi pada umumnya ditunjukkan untuk mengkaji bagaimana dapat mengefektifkan karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik dalam menunjang operasional perusahaan dengan lancar. Maka untuk itu perlu dicarikan suatu solusi dalam rangka bagaimana mengarahkan potensi karyawan agar bekerja secara produktif dan dapat mencapai serta mewujudkan tujuan bersama.

Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak bekerja) kepada karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja sama dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Untuk lebih jelasnya, Robbins (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan Nitisemito (2004) mengemukakan bahwa motivasi adalah merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Sedangkan menurut Maltis (2001) motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005).

Dengan demikian dari uraian dan definisi yang telah dikemukakan diatas dapat dinyatakan bahwa pemimpin harus dapat memahami, meramalkan bahkan mengawasi dan mengubah pada saat tertentu dan pada waktunya. Untuk itulah pemimpin perlu mempunyai pengetahuan mengenai motif-bawahan yang dapat mendorong timbulnya tindakan tertentu pada waktu tertentu pula.

Pemberian motivasi yang dilakukan pimpinan sedikit banyaknya akan memberikan respon positif bagi karyawan dalam rangka melaksanakan aktivitas kerjanya, karena nilai motivasi sangat memberikan kesan positif bagi karyawan bila diberikan dengan cara-cara yang menyenangkan. Karena karyawan mempunyai sifat penerima pada saat mereka diperhatikan dalam bekerja sesuai dengan kondisi yang ada pada perusahaan tersebut.

Maka untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, pimpinan harus dapat memperhatikan kemampuan dan keahlian yang mereka miliki untuk mengantisipasi kegagalan pekerjaan nantinya. Namun jika tidak mampu karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik hendaknya diberikan dorongan (motivasi) oleh pimpinan. Sebab kegagalan pekerjaan karyawan dapat disebabkan adanya pengaruh lingkungan kerja seperti pemberian motivasi, kepemimpinan, suasana kerja, kompensasi (imbalan) maka untuk itu perhatian pada aspek tersebut perlu diikaji ulang dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sedangkan teori motivasi yang terus berkembang telah membawa ke dasar pemikiran tentang peranan motivasi bagi kebutuhan manusia dalam melakukan pekerjaan. Bila ditinjau dari psikologis mengenai motivasi ada beberapa prinsip dasar dari motivasi, Nawawi (2000, 352), yaitu :

1. Teori Kebutuhan (*Need*) Abraham Maslow
2. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg.
3. Teori Prestasi (*Achievement*) dari David McClland.

Add.1. Teori Kebutuhan (Need) Abraham Maslow

Inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan akan perwujudan diri (*self actualization needs*). Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Tingkat kebutuhan yang paling rendah dalam hirarki Maslow adalah Fisiologis. Ini merupakan kebutuhan yang paling pokok atau utama bagi karyawan. Kebutuhan ini misalnya : kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan istirahat.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Apabila kebutuhan psikologis sedikitnya telah terpenuhi, maka kebutuhan rasa aman akan muncul menggantikannya. Hal ini menjadi kebutuhan yang berusaha dipenuhi oleh karyawan tersebut, yaitu kebutuhan yang memotivasinya. Bekerja dengan mendapatkan

perlindungan yang baik, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan tenang. Begitu juga dengan kesehatan yang diperhatikan dengan memberikan jaminan kesehatan bagi setiap karyawan, asuransi, uang pesangon dan masih banyak lagi masalah yang dihadapi dan diperhatikan, dengan perhatian yang demikian karyawan akan senantiasa merasa aman keadaannya hidupnyanya baik untuk masa sekarang dan untuk masa yang akan datang.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Apabila kebutuhan psikologi dan rasa aman telah terpenuhi, menurut Maslow kebutuhan itu tidak lagi memotivasi perilaku. Sekarang kebutuhan sosial yang menjadi motivasi aktif dari perilaku. Ini adalah kebutuhan-kebutuhan seperti afiliasi, memberi dan menerima kasih sayang, dan persahabatan. Jika kebutuhan ini terpenuhi, maka akan tercipta suasana yang enak dalam melakukan pekerjaan. Dengan terpenuhinya kebutuhan sosial tersebut, maka akan terasa saling cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima oleh kelompok, yang dengan sendirinya akan selalu merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

4. Kebutuhan Harga Diri (*Esteem Needs*)

Dengan kenaikan status dan kedudukan kepercayaan diri, kehormatan diri, penghargaan pada setiap karyawan akan mengakibatkan cara kerja akan meningkat dan sebagian besar karyawan akan bersemangat melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

5. Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self Actualization Needs*)

Akhirnya terdapat kebutuhan tertinggi, yaitu kebutuhan yang hanya mulai mendominasi perilaku karyawan apabila semua kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah telah terpenuhi. Inilah kebutuhan akan perwujudan diri, yaitu kebutuhan yang dimiliki semua karyawan untuk menjadi orang yang dirasa bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mewujudkannya. Dalam hal ini karyawan diberi kesempatan untuk menggunakan potensi diri, pertumbuhan dan pengembangan diri dalam melakukan pekerjaan.

Add.2. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg.

Herzberg mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas (*Dissatisfier-Stifier*) atau faktor-faktor motivator iklim baik atau ekstrinsik-ekstrinsik tergantung dari orang yang membahas teori tersebut. Penelitian Herzberg menghasilkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut : (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2001:123).

Pertama : ada serangkaian kondisi, keadaannya pekerjaan (*Job Context*), yang menghasilkan ketidakpuasan dikalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi ada, maka tidak perlu memotivasi karyawan. Kondisi tersebut adalah faktor-faktor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*) atau disebut juga faktor iklim baik (*Hygiene Factors*), karena faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah yaitu “tidak adanya ketidakpuasan”. Faktor-faktor ini mencakup :

- a. Upah
- b. Jaminan pekerjaan
- c. Kondisi kerja
- d. Status
- e. Prosedur perusahaan
- f. Mutu supervisi
- g. Mutu hubungan antar pribadi, antara rekan sekerja, atasan dan bawahan.

Kedua : Serangkaian kondisi intrinsik, isi pekerjaan (*Job Content*), yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, maka tidak akan timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Faktor-faktor dari rangkaian ini disebut pemuas atau motivator, yang meliputi:

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. Tanggung jawab
- d. Kemajuan
- e. Pekerjaan itu sendiri
- f. Kemungkinan berkembang

Add.3. Teori Prestasi (Achievement) dari David Mc. Celland.

Mc. C lelland mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa, banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Tiga dari kebutuhan yang dipelajari ini adalah :

- a. Kebutuhan Berprestasi (*Need For Achievement*)
- b. Kebutuhan Berafiliasi (*Need For Affiliation*)
- c. Kebutuhan Berkuasa (*Need For Power*)

Jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya adalah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuas kebutuhannya. Untuk menilai perbedaan individual dalam kebutuhan berprestasi telah digunakan test apresepsi tematis (*Thematic Apperception Test (TAT)*) yaitu tes proyektif yang digunakan dalam riset Mc. Clelland untuk menentukan kebutuhan seseorang akan prestasi, afiliasi dan kekuasaan.

Dari teori-teori motivasi diatas jelaslah bahwa tujuan dari peningkatan dan pemenuhan bagi karyawan akan memberikan suatu pengaruh yang sangat besar dalam peningkatan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Moejiat (2004:10), Motivasi adalah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, mencakup 3 (tiga) macam proses yaitu :

- a. Pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum dipastikan:
- b. Penentuan tujuan yang akan memuaskan kebutuhan-kebutuhan

- c. Penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan

b. Faktor-Faktor Yang Mendukung Motivasi

Motivasi merupakan salah satu dari usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sangat efektif dijadikan sebagai pendorong untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, sebab hal ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang antara lain faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang melekat pada diri bawahan seperti : pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan. Sedangkan faktor ekstern seperti : lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya dan sebagainya.

Dalam lingkungan kerja faktor pemimpin dari bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi seperti :

1. Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
2. Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh para bawahan.
3. Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan didalam mendukung pelaksanaan kerja, berbagai rencana dan program kerja termasuk didalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.
4. Dan yang tidak kalah pentingnya gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Disamping pemimpin atau atasan, bawahan juga memiliki peranan penting dalam melakukan motivasi. Seperti diketahui setiap bawahan didalam dirinya dapat dilihat adanya berbagai gejala karakteristik :

- a. Kemampuan kerja;
- b. Semangat atau modal kerja;
- c. Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok;
- d. Prestasi dan semangat kerja.

Dari penjelasan diatas, Hasibuan (Pane, 2010, hal.26) mengemukakan ada delapan indikator variabel motivasi antara lain :

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 oleh para ahli
8. Pemanfaatan waktu

c. Teknik- Teknik Motivasi

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan dapat dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. (Ranupandojo, 2002:214)

“Motivasi Positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Motivasi Negatif adalah proses untuk mempengaruhi orang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan”.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pada motivasi positif, kita memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, hadiah tersebut dapat

berupa tambahan uang, penghargaan dan lain sebagainya. Sedangkan pada motivasi negatif, apabila karyawan tidak melakukan sesuatu yang diinginkan oleh organisasi/perusahaan akan diberitahukan kepada karyawan tersebut bahwa mungkin akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

Setelah mengkaji semua teori motivasi, persoalannya sekarang adalah apa artinya keseluruhan hal itu bagi para manager. Seperti yang telah dijelaskan, meskipun motivasi sangat rumit dan bersifat individual sehingga tidak akan ada jawaban yang paling baik, beberapa teknik motivasi yang menonjol dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Uang

Sebagaimana juga telah ditekankan oleh Patton, uang tidak akan pernah dapat diabaikan sebagai motivator. Apakah hal itu dalam bentuk upah, kerja borongan atau bayaran insentif lainnya, bonus, pilihan saham, tunjangan asuransi perusahaan atau hal-hal lain yang dapat diberikan kepada orang-orang sebagai imbalan prestasi, uang merupakan hal yang penting.

Para ekonom umumnya para manager cenderung meletakkan uang pada tempat yang tinggi pada skala motivator, meskipun para ilmuwan cenderung meletakkannya pada tempat yang rendah. Kemungkinan tidak satupun dari pandangan itu yang benar. Tetapi apabila uang merupakan salah satu motivator sebagaimana seharusnya, para manager seharusnya perlu mengingat beberapa faktor yaitu:

- a. Uang tampaknya lebih penting bagi orang-orang yang berusia muda dan sedang membina kehidupan keluarga dibandingkan dengan orang-orang yang telah "mapan" dalam arti kebutuhan mereka akan uang tidak begitu mendesak. Uang merupakan sarana penting untuk mencapai standar kehidupan yang "minimum", meskipun minimum ini sering beinjak keatas pada saat orang-orang menjadi lebih makmur.

Contoh : Seseorang yang suatu ketika merasa puas memiliki rumah kecil dan mobil sederhana boleh jadi sekarang hanya akan memperoleh kepuasan yang sama dengan adanya rumah besar yang menyenangkan dengan mobil mewah.

- b. Seperti yang dikemukakan oleh Gellerman tentang uang sebagai motivator yaitu:

"Dalam semua jenis usaha pada umumnya, kenyataannya uang digunakan sebagai alat agar perusahaan tetap memiliki pegawai yang cukup dan tidak semata-mata sebagai motivator". (Robbin; 2007: 282)".

Hal ini dapat dilihat dalam praktek untuk membuat tingkat upah dan gaji tetap kompetitif di kalangan perusahaan sehingga dapat menarik dan mempertahankan pegawai.

- c. Uang sebagai motivator cenderung menurun oleh praktek dalam perusahaan yang berusaha menyamaratakan gaji manajer, dengan kata lain berusaha agar orang-orang yang berada pada tingkat yang setara memperoleh kompensasi yang sama. Hal ini dapat di mengerti karena biasanya orang-orang menilai kompensasi yang diterima dalam karirnya

dengan hal-hal yang diterima rekan sekerja.

- d. Apabila uang diinginkan berfungsi sebagai motivator yang efektif, maka orang-orang yang berada dalam berbagai jabatan, meskipun pada tingkat yang sama, harus diberikan gaji dan bonus yang mencerminkan prestasi mereka secara individual. Yang mungkin terikat dalam praktek-praktek pemberian upah dan gaji setara, tetapi perusahaan yang dikelola tidak perlu terikat oleh praktek-praktek seperti itu dalam kaitannya dengan pemberian bonus. Hal ini jelas sekali merupakan suatu cara untuk memastikan bahwa uang memiliki arti sebagai imbalan atas penyelesaian pekerjaan dan sebagai cara pemberian kepuasan prestise kepada orang-orang. Masalahnya dengan kenaikan upah dan gaji umumnya dan bahkan dengan bonus. Pembayaran upah/bonus mungkin dapat mencegah timbulnya ketidakpuasan atau niat untuk mencari pekerjaan lain, tetapi apabila hal itu tidak "dirasa" cukup besar dan apabila tidak ada kaitannya dengan prestasi kerja, maka diharapkan untuk dapat memotivator yang kuat.

2. Penguat Positif

Penerapan teori motivasi yang telah diterapkan secara berhasil oleh Skinner seorang psikolog Harvard. Pendekatan yang sering dipacu sebagai "penguat positif" (*Positive Reinforcement*) atau "modifikasi perilaku" beranggapan bahwa orang-orang dapat dimotivasi melalui penciptaan lingkungan dengan baik, dengan memuji prestasi yang baik serta menghukum prestasi yang jelek yang menimbulkan hasil negatif.

Dengan menganalisis situasi kerja untuk menentukan hal-hal yang menyebabkan karyawan melakukan seperti yang terlibat dan mulai mengadakan perubahan untuk menanggulangi bidang-bidang kesukaran yang menghambat prestasi. Selanjutnya ditetapkannya tujuan dengan keikutsertaan dan bantuan dari karyawan, umpan balik yang segera tentang hasil secara teratur, dan peningkatan prestasi dengan pengakuan dan pujian. Meskipun apabila prestasi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, dapat dicari jalan untuk membantu orang-orang dan memuji mereka atas hal-hal yang dilakukan dengan baik.

Teknik yang baik ini hampir terlalu sederhana untuk diterapkan dan telah banyak terbukti efektifitasnya. Maka dapat diketahui kekuatan pendekatan Skinner terletak pada kesesuaiannya dengan persyaratan pengelolaan yang baik. Pendekatan ini menekankan pada upaya menyingkirkan adanya hambatan bagi prestasi, perencanaan dan pengorganisasian yang seksama, pengendalian melalui umpan-balik, dan penyebaran komunikasi. Pendekatan ini juga memiliki unsur keikutsertaan orang-orang yang bertanggung jawab melaksanakan pekerjaan.

3. Partisipasi

Teknik yang telah memperoleh dukungan hasil teori dan penelitian motivasi adalah meningkatnya kesadaran dan penggunaan partisipasi (keikutsertaan). Orang-orang pada umumnya akan termotivasi bila diikutsertakan dalam keputusan yang mempengaruhi mereka, karena merasa ikut terlibat dan akan bertanggungjawab atas suatu bidang pengoperasian pada umumnya akan mengetahui masalah-masalah dan cara pemecahannya. Konsekuensinya,

bentuk keikutsertaan yang tepat akan menghasilkan motivasi dan pengetahuan yang menunjang keberhasilan perusahaan.

Partisipasi pada dasarnya sangat penting terhadap sejumlah motivator dasar. Partisipasi merupakan sarana untuk mengetahui keberhasilan seseorang. Partisipasi juga menimbulkan perasaan mencapai sesuatu dalam diri orang-orang.

Dengan adanya partisipasi tidak berarti para manajer melepas tanggung jawabnya. Meskipun mereka mendorong adanya keikutsertaan bawahan dalam hal-hal di mana mereka dapat membantu dan pada saat yang sama menyimak dengan seksama, dalam hal-hal yang menghendaki keputusan dari mereka, maka para manajer harus mengambil keputusan itu sendiri. Bawahan yang terbaikpun tidak memiliki kekuasaan ini, dan hanya sedikit bawahan yang menghormati atasan yang tidak dapat memberikan motivasi dan tidak dapat menjadi motivator yang baik.

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Kegiatan pengawasan mutlak dilakukan agar dapat terlaksana kegiatan instansi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Pengawasan yang efektif akan memberikan suatu jaminan yang mengikat seluruh pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab. Aris (2001) mengatakan pengawasan/supervisi merupakan tindakan mengawasi atau mengarahkan penyelesaian pekerjaan. Seiring dengan perkembangan waktu, supervisi dikatakan sebagai proses yang dinamis. Pada awalnya pengawasan/supervisi yang

dilaksanakan masih bersifat ka ku atau otoriter, apa bila s eorang tidak bekerja sebagaimana yang diperintahkan, maka ia a kan d ihukum. P ada s aat i ni, pengawasan/supervisi diwarnai dengan gaya manajemen partisipatif.

Sistem pe ngawasan yang d iterapkan ke pada bawahan d idasarkan pa da suatu ke inginan u ntuk m enghindari t erjadinya penyimpangan pa da masalah-masalah yang sangat penting dalam menjalankan tugas yang sedang atau telah selesai d ikerjakan. Dengan de mikian d iperlukan sebuah s tandar yang harus dicapai seorang pe gawai dalam menjalankan pe kerjaanya a tau setelah selesai melaksanakan pe kerjaanya, sehingga pe gawai berupaya u ntuk m encapai standar yang telah ditentukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Williams, (2001:273) menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses umum dari standar baku untuk mencapai tujuan organisasi, membandingkan pelaksanaan aktual dengan standar-standar tersebut dan mengambil tindakan perbaikan apabila diperlukan.

Untuk mengefektifkan pegawai dalam segi pengawasan diperlukan jumlah bawahan yang sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimiliki seorang pimpinan dalam m elakukan pengawasan. Untuk i tu “perbandingan j umlah b awahan ya ng harus diawasi o leh pengawas yang bekerja pada suatu pekerjaan yang ada, tidak akan da pat di paksakan s ama de ngan jumlah bawahan yang diawasi o leh seorang pengawas dengan pekerjaan yang berbeda.

Pertimbangan yang d idasarkan a tas ke mampuan pegawai dalam me lihat tingkat pe nyelesaian t ugas y ang d iberikan tentunya be rpengaruh pa da penyelesaian tugas yang diberikan.

Pengawasan terhadap bagian unit-unit yang bekerja pada suatu pekerjaan yang diberikan, Pimpinan y ang m elakukan pelimpahan m asih i kut bertanggung

jawab, maka walaupun telah diserahkan, pimpinan yang melimpahkan wewenang tetap harus melakukan pengawasan, misalnya dengan memeriksa, menegur, mengingatkan dan lain-lain cara agar pelaksanaan aktivitas sesuai dengan berbagai ketentuan yang telah ditetapkan dan penyimpangan tidak akan berlarut-larut.

Pengawasan yang dilakukan dengan baik terhadap sejumlah pegawai yang didasarkan pada rencana yang telah disusun untuk unit-unit kerja yang ada, akan berlaku efektif apabila pimpinan mempunyai insinyangkuat terhadap keberadaan bawahan.

Pengertian diatas, bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan melalui pimpinan atau manajer untuk melakukan suatu pengendalian berupa pengawasan atau supervisi kepada pegawai, yang dilakukan melalui suatu proses yang telah disusun secara lengkap berdasarkan perencanaan, sehingga tidak terjadi suatu penyimpangan-penyimpangan dari yang telah ditetapkan semula. sehingga dengan demikian diharapkan tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan baik.

Maka dengan demikian suatu pengawasan sebagai suatu tindak lanjut dalam melihat tercapainya suatu pelaksanaan dari pekerjaan yang dilakukan pegawai, maka diperlukan suatu pengawasan yang lebih optimal sebagai bagian dalam mencapai tingkat penyelesaian tugas yang diinginkan.

b. Proses Pengawasan

Kegiatan pengawasan yang akan dilakukan oleh suatu perusahaan tentu melalui beberapa tahapan-tahapan yang dasarnya pada proses yang telah diterapkan perusahaan yang bersangkutan.

Williams, (2001:274) mengatakan dasar yang dilakukan dalam melaksanakan proses pengawasan/supervisi adalah:

1. Standar-standar pelaksanaan yang jelas.

Standar adalah merupakan dasar perbandingan untuk mengukur tingkat pelaksanaan organisasi, memuaskan atau tidak memuaskan.

2. Membandingkan prestasi yang nyata dengan prestasi yang diinginkan.

Membandingkan prestasi yang nyata dengan prestasi yang diinginkan dapat dilakukan:

1. Pengendalian umpan balik (setelah ada informasi hasil yang nyata)

Merupakan mekanisme untuk mengumpulkan informasi tentang ketidak sempurnaan prestasi yang terjadi

2. Pengendalian bersamaan (informasi yang bersamaan)

Merupakan mekanisme untuk mengumpulkan informasi mengenai kekurangan prestasi pada saat terjadinya.

3. Pengendalian sebelum terjadi (informasi hasil bersifat pencegahan)

Merupakan suatu mekanisme untuk lebih mengawasi kinerja input daripada output untuk mencegah atau meminimalisasi kekurangan hasil sebelumnya.

Pane, 2010, mengemukakan ada sepuluh indikator variabel pengawasan, antara lain :

1. Akurat;
2. Tepat waktu;
3. Obyektif;
4. Terpusat pada titik pengawasan strategik;
5. Realistik secara ekonomis;
6. Realistik secara organisasional;
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja;
8. Fleksibel;
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional;
10. Diterima para anggota organisasi.

3. Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, dengan didasarkan pada keinginan yang kuat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Keinginan dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh disiplin ini sangat tergantung pada peran serta seorang pemimpin dalam memberikan motivasi yang optimal kepada bawahan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004) . Sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Dari definisi di atas dimana disiplin merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pekerja dalam menindak lanjuti pekerjaan yang telah diberikan atasan atau pimpinan, dengan cara melaksanakannya dengan penuh semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi, sehingga pelaksanaan seluruh aktivitas pekerjaan yang diberikan pada bawahan dapat diselesaikan dengan baik.

Akan tetapi pelaksanaan dalam mencapai tingkat disiplin yang baik harus didasarkan pada penekanan rasa tanggung jawab dan rasa memiliki oleh bawahan atas pekerjaan yang telah diamanatkan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2004:190), mendefinisikan disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Namun disiplin tidak dapat dikonotasikan secara marjinal sebagai bentuk hukuman yang selama ini telah menjadi momok bagi seseorang karyawan, akan tetapi dapat dijadikan sebagai penilaian terhadap peningkatan kemampuan karyawan dalam arti adanya produktivitas kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Maka disinilah suatu penerapan disiplin yang dilakukan oleh pimpinan secara bertahap penerapannya, agar bawahan mempunyai peluang dan kesempatan dalam memperbaiki dan mengkaji atas tindakan yang dilakukannya

selama ini, sehingga akan mempengaruhi pada perubahan-perubahan yang membawa pada perbaikan menyeluruh atas sikap dan tindakan dalam bekerja yang dilakukannya.

Dengan demikian jelaslah disiplin kerja yang merupakan kebijakan disiplin kerja yang merupakan penerapan tugas yang di dasarkan pada ketentuan yang jelas diberikan pimpinan, diharapkan dapat dipatuhi bawahan secara benar agar tidak terjadi suatu pelanggaran dan pelanggaran yang dapat menurunkan kreativitas dan produktivitas kerja bagi karyawan di dalam perusahaan.

Terdapat empat perspektif disiplin kerja menurut Rivai (2004):

1. Disiplin retributive (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus ke pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Sementara dalam konsep pelaksanaannya, Rivai (2004) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

1. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.

2. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
3. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

Pane, 2010, mengemukakan ada delapan indikator variabel Disiplin kerja, antara lain :

1. Tujuan dan kemampuan;
2. Teladan pimpinan;
3. Balas jasa;
4. Keadilan;
5. Waskat;
6. Sanksi hukuman;
7. Ketegasan;
8. Hubungan kemanusiaan.

4. Prestasi Kerja

Pengertian Prestasi Kerja

Adanya usaha untuk mensosialisasikan suatu prinsip bagi peningkatan kemampuan karyawan dalam bekerja, merupakan aktivitas yang terstruktur dalam mencapai apa yang dinamakan prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai taraf tersebut tentunya pimpinan harus dapat melihat dan mendorong karyawan agar bekerja lebih giat.

Hal ini sesuai dengan pengertian prestasi kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Mangkunegara, (2000:67) menyatakan : “Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja

secara kuantitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Hasibuan (2004:105): “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Gibson *et.al.* (2001:188) menyatakan, “Prestasi kerja karyawan adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Menurut pengertian diatas, maka prestasi kerja disamakan dengan kemampuan kerja dari seorang karyawan.

Maka dengan demikian prestasi kerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yakni kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

Pane, 2010 mengemukakan ada lima indikator variabel prestasi kerja, antara lain :

1. Memiliki tingkat tanggungjawab pribadi yang tinggi;
2. Berani mengambil dan memikul resiko;
3. Memiliki tujuan yang realistik;
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan;
5. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

B. Kerangka Konseptual

Dalam hubungan motivasi, pengawasan dan disiplin kerja dengan prestasi kerja dimana penulis memberikan suatu gambaran yang komprehensif dan kerangka mengefektifkan penelitian ini. Penetapan kerangka konseptual ini ditujukan untuk melihat secara jelas bagaimana hubungan masing-masing variabel saling berhubungan.

Robbin (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan Nitisemito (2004:34) mengemukakan bahwa motivasi adalah merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak bekerja) kepada karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja sama dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Williams, (2001:273) menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses umum dari standar baku untuk mencapai tujuan organisasi.

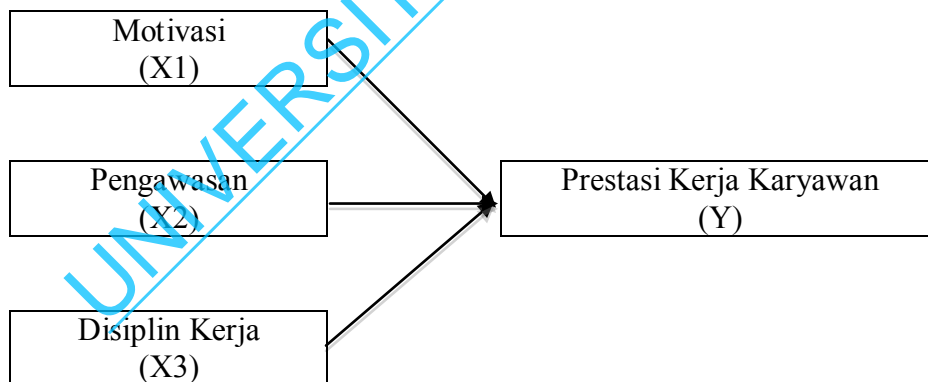
Sedangkan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2004).

Mangkunegara, (2000:67) menyatakan : “Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya

yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Reza, (2010), motivasi dan disiplin kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan. Pane, (2010). motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja. Susilaningih, (2008) Disiplin, Motivasi, Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Dari penjelasan diatas, ditarik sebuah kerangka konsep mengenai pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

C. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi, perumusan masalah, kajian pustaka, kerangka pemikiran dan paradigma penelitian diatas, maka hipotesis yang dapat diuraikan, sebagai berikut :

Terdapat pengaruh signifikan motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Jenis penelitian berupa penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiono, 2005:11). Hubungan dalam penelitian ini bersifat kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab-akibat dimana salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Dengan penelitian ini maka akan dapat dibuktikan bahwa teori yang disampaikan sebagai dasar dalam penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam membandingkan fenomena yang diperoleh di lapangan dengan kondisi normatif berdasarkan ilmu pengetahuan yang ada.

Jadi dalam hal ini penelitian asosiatif kausal kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lain yang disajikan dalam bentuk data yang diangkakan dan bersifat sebab-akibat serta disusun secara sistematis dan akurat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2005:72.). Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah berjumlah 86 orang.

Arikunto (2003:104) menyatakan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel. Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili populasi tersebut. Menurut Sekaran (2006) acuan umum untuk menentukan ukuran sampel antara lain:

- a. Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian
- b. Jika sampel dipecah dalam sub sampel (pria/wanita, junior/senior dan sebagainya) ukuran sampel minimum 30 untuk tiap kategori adalah tepat

- c. Dalam penelitian multivariate (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sample sebaiknya 10 x lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian
- d. Untuk penelitian eksperimental sederhana dengan kontrol eksperimen yang ketat, penelitian yang sukses adalah mungkin dengan ukuran sampel kecil antara 10 sampai dengan 20.

Dalam penelitian ini uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang disusun terlebih dahulu untuk mendapatkan data pengujian dengan jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 30 kuesioner pada instansi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Pemerintah Kota Sibolga, karena Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Sibolga memiliki karakteristik yang sama dengan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

C. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah terbagi dalam 4 variabel penelitian yaitu Motivasi (X_1), pengawasan (X_2), disiplin kerja (X_3) dengan Prestasi Kerja (Y) :

1. Motivasi (X_1) adalah suatu proses pemberian motif (penggerak bekerja) kepada pegawai sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja sama dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

2. Pengawasan (X_2) adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan rencana.
3. Disiplin Kerja (X_3) adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
4. Prestasi Kerja (Y) adalah adanya kemampuan dan minat pegawai dalam penerimaan penjelasan, delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seseorang untuk bekerja dengan lebih baik.

Untuk lebih jelasnya operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1. berikut ini.

Tabel. 3.1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
Motivasi (X_1)	Suatu proses pemberian motif (penggerak bekerja) kepada pegawai Dinas Pendapatan dan Pengelola Keuangan dan kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.	<ol style="list-style-type: none"> 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 di pilih oleh para ahli 8. Pemanfaatan waktu 	Skala Interval
Pengawasan (X_2)	Proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan Dinas Pendapatan dan Pengelola Keuangan dan kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akurat 2. Tepat-waktu 3. Obyektif 4. Terpusat pada titik pengawasan strategik 5. Realistik secara ekonomis 6. Realistik secara organisasional 7. Terkoordinasi dengan aliran kerja 8. Fleksibel 9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional 10. Diterima para anggota organisasi 	Skala Interval

Disiplin Kerja (X ₃)	Kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di Dinas Pendapatan dan Pengelola Keuangan dan kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan. 	Skala Interval
Prestasi Kerja (Y)	Kemampuan dan minat pegawai dalam menerima penjelasan, delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seseorang untuk bekerja dengan lebih baik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi. 2. Berani mengambil dan memikul resiko. 3. Memiliki tujuan yang realistis 4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh 5. Berjuang untuk merealisasikan tujuan. 6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. 	Skala Interval

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh pengumpulan data observasi yang objektif yang mengarah kepada kebenaran, maka metode yang dipergunakan adalah : *Field Research* (penelitian lapangan), yaitu meneliti secara langsung kegiatan yang telah dan sedang dilakukan dengan cara :

1. *Interview* (wawancara), yaitu yang dilakukan dengan pejabat atau personil di Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah untuk memperoleh informasi yang diinginkan, Questioner (daftar pertanyaan) digunakan untuk memperlancar proses wawancara.
2. *Questioner* (daftar pertanyaan), suatu teknik pengumpulan data di mana penulis terlebih dahulu membuat suatu daftar pertanyaan berhubungan dengan objek penelitian.
3. Studi dokumentasi, yaitu suatu cara pengumpulan data dari Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli

Tengah perusahaan berupa sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas dan data lain yang diperlukan dalam penelitian ini.

E. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi, pengawasan dan disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah seperti yang telah ditetapkan dalam perumusan masalah, maka penulis melakukan pengolahan data dengan Uji Regresi Linier Berganda, yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas yang diuji dapat mempengaruhi pergeseran nilai pada variabel terikat. Disamping itu, akan dapat diketahui pula seberapa besar nilai variabel terikat apabila tidak terjadi pergeseran nilai pada variabel-variabel bebas. Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Dimana: Y = Variabel terikat (Prestasi Kerja)

X₁ = Variabel bebas (Motivasi)

X₂ = Variabel bebas (Pengawasan)

X₃ = Variabel bebas (Disiplin Kerja)

a = Nilai konstanta

b = Koefisien arah regresi

e = Error

Kemudian untuk menganalisis dan menginterpretasikannya dengan menggunakan program komputer yang dibuat khusus untuk membantu pengolahan data statistik, yaitu program SPSS atau *Statistical Product and Service Solution*.

F. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1. Pengujian validitas Data

Uji validitas data dimaksudkan untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur diyakini dapat dipakai sebagai alat untuk mengukur item-item pertanyaan/ Pernyataan kuesioner dalam penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pernyataan/pertanyaan kuesioner adalah Korelasi *Product Moment* dari Karl Pearsons (validitas isi/content validity) dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pernyataan/pertanyaan kuesioner dan totalnya, selanjutnya membandingkan r Tabel dan r hitung

Penentuan valid tidaknya pertanyaan/ pernyataan kuesioner ditentukan melalui besarnya koefisien korelasi yaitu :

- a. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel, maka skor butir pertanyaan/ pernyataan kuesioner valid
- b. Jika r hitung negative dan r hitung $<$ r tabel maka skor butir pertanyaan/ pernyataan kuesioner tidak valid (Ghozali; 2005) atau (sekarang 200) yaitu
 1. Jika $\alpha r < \alpha 5\%$ maka skor butir pertanyaan/ pernyataan kuesioner valid

2. Jika $r > \alpha$ 5 % maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner tidak valid

Hasil Pengujian validitas terhadap kuesioner untuk masing-masing variabel yaitu motivasi, pengawasan, disiplin kerja dan prestasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.2. Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Variabel	Indicator	N	r tabel pada $\alpha = 5\%$	Corrected item total correlation	Keterangan
1.	Motivasi (X1)	Mot_1	30	0,361	.889	valid
		Mot_2	30	0,361	.749	valid
		Mot_3	30	0,361	.954	valid
		Mot_4	30	0,361	.917	valid
		Mot_5	30	0,361	.708	valid
		Mot_6	30	0,361	.883	valid
		Mot_7	30	0,361	.866	valid
		Mot_8	30	0,361	.465	valid

Sumber : Data Hasil Penelitian 2012

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat bahwa dari indikator motivasi, 8 butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai *corrected item total correlation* $> 0,361$ dan selanjutnya akan digunakan dalam pengujian berikutnya.

Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Pengawasan

No	Variabel	Indicator	N	r tabel pada $\alpha = 5\%$	Corrected item total correlation	Keterangan
1.	Pengawasan (X2)	Peng_1	30	0,361	.837	valid
		Peng_2	30	0,361	.685	valid
		Peng_3	30	0,361	.886	valid
		Peng_4	30	0,361	.716	valid
		Peng_5	30	0,361	.651	valid
		Peng_6	30	0,361	.845	valid
		Peng_7	30	0,361	.812	valid
		Peng_8	30	0,361	.814	valid
		Peng_9	30	0,361	.819	valid
		Peng_10	30	0,361	.756	valid

Sumber : Data Hasil Penelitian 2012

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan dari indikator pengawasan, 10 butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai *corrected item total correlation* > 0,361 dan selanjutnya akan digunakan dalam pengujian berikutnya.

Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Variabel	Indicator	N	r tabel pada $\alpha = 5\%$	Corrected item total correlation	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X3)	Dis_1	30	0,361	.833	valid
		Dis_2	30	0,361	.642	valid
		Dis_3	30	0,361	.832	valid
		Dis_4	30	0,361	.593	valid
		Dis_5	30	0,361	.583	valid
		Dis_6	30	0,361	.779	valid
		Dis_7	30	0,361	.679	valid
		Dis_8	30	0,361	.777	valid

Sumber : Data Hasil Penelitian 2012

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat dilihat bahwa pernyataan dari indikator disiplin kerja, 8 butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai *corrected item total correlation* > 0,361 dan selanjutnya akan digunakan dalam pengujian berikutnya.

Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

No	Variabel	Indicator	N	r tabel pada $\alpha = 5\%$	Corrected item total correlation	Keterangan
1.	Prestasi Kerja (Y)	Pres_1	30	0,361	.685	Valid
		Pres_2	30	0,361	.867	Valid
		Pres_3	30	0,361	.646	Valid
		Pres_4	30	0,361	.774	Valid
		Pres_5	30	0,361	.792	Valid
		Pres_6	30	0,361	.850	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian 2012

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat dilihat bahwa dari 6 butir pernyataan dari indikator prestasi kerja, 6 butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai *corrected*

item total correlation $> 0,361$ dan selanjutnya akan digunakan dalam pengujian berikutnya.

2. Pengujian Reliabilitas Data

Tingkat konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dinamakan reliabilitas. Jika suatu alat ukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran relative konstan, maka alat ukur tersebut reliabel. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrument pengukur yang baik. Ide pokok dari konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, yaitu sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi suatu alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda-beda. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha* dari *Cronbach*. Instrumen dinyatakan reliabel jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien *alpha* lebih besar atau sama dengan *alpha* standar 0,05 atau $\alpha \geq 0.05$. Pengukuran dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS.

Hasil Pengujian validitas terhadap masing-masing variabel yaitu motivasi, pengawasan, disiplin kerja dan prestasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
1. Variabel Motivasi	,946	8	Reliabel
2. Variabel Pengawasan	,948	10	Reliabel
3. Variabel Disiplin Kerja	,912	8	Reliabel
4. Variabel Prestasi Kerja	,917	6	Reliabel

Sumber : Data Hasil Penelitian 2012

Berdasarkan Tabel 3.6 nilai reliabilitas untuk variabel Motivasi nilai *cronbach alpha* sebesar yang nilainya diperoleh sebesar 0,946, sementara itu bila dibandingkan nilai *r*-tabel sebesar 0,361 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan pada kuesioner variabel motivasi (X_1) reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Sedangkan nilai reliabilitas untuk variabel pengawasan diperoleh sebesar 0,948, sementara itu bila dibandingkan nilai *r*-tabel sebesar 0,361 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan pada kuesioner variabel pengawasan (X_2) reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Demikian pula dengan variabel disiplin kerja (X_3), nilai reliabilitas untuk variabel disiplin kerja diperoleh sebesar 0,912, sementara itu bila dibandingkan nilai *r*-tabel sebesar 0,361 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan pada kuesioner variabel disiplin kerja reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Begitu pula halnya dengan prestasi kerja, nilai reliabilitas untuk variabel prestasi kerja diperoleh sebesar 0,917, sementara itu bila dibandingkan nilai *r*-tabel sebesar 0,361 sehingga dapat disimpulkan

bahwa pernyataan-pernyataan pada kuesioner variabel prestasi kerja juga reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

G. Pengujian Asumsi Klasik

Semua uji statistik dilakukan dengan menggunakan SPSS. Dimana pada definisi operasional variabel jenis skala termasuk skala interval maka statistik yang digunakan adalah statistik parametrik maka sebelum melakukan pengujian hipotesis harus dilihat persyaratan yang harus dipenuhi oleh sampel, sampel harus berdistribusi normal.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah data yang dipakai dalam penelitian ini terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan uji statistik. Test statistik yang digunakan antara lain analisis grafik histogram, *normal probability plots* dan *Kolmogorov-Smirnov test* (Ghozali, 2001 ; 92) Pedoman pengambilan keputusan:

1. Nilai Sig atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$. Distribusi adalah tidak normal.
2. Nilai Sig atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$. Distribusi adalah normal.

Jadi uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel berdistribusi normal. Karena data hasil pengamatan dalam skala rasio maka uji statistik yang digunakan adalah statistik parametrik.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang dipakai dalam penelitian terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:110).

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser dilakukan sebagai berikut:

(a) Apabila koefisien parameter b tidak berbeda secara signifikan statistik, yang berarti data empiris yang diestimasi terdapat heteroskedastisitas.

(b) Apabila probabilitas nilai t test tidak signifikan statistik, maka berarti data empiris yang diestimasi tidak terdapat heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2001:102) uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

Jadi uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (nilai korelasi tidak sama dengan nol).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dilakukan dengan cara :

(a) Menganalisis Matrik Korelasi Antar Variabel Independen.

Matrik korelasi antar variabel independen menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen, jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

(a) Menganalisis Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan setiap variabel independen manakah yang

dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai VIF dihitung dengan rumus :

$$VIF = \frac{1}{tolerance}$$

Nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

H. Pengujian Hipotesis

Signifikansi hasil uji hipotesis dilakukan dengan pendekatan uji F dan uji t (Ghozali, 2003).

1. Uji F

Uji F ini dilakukan dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tidak bebas, dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha=0,05$).

Urutan uji F

- a. Merumuskan hipotesis null dan hipotesis alternatif.

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \dots = \beta_8 = 0$$

$$H_a : \text{Paling sedikit ada satu } \beta_i \neq 0 \quad i = 1, 2, 3, \dots, 8$$

- b. Menghitung F-hitung dengan menggunakan rumus yaitu :

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

dimana : R^2 = koefisien determinasi n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Dengan kriteria tersebut, diperoleh nilai F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel} dengan tingkat resiko (*level of significant*) dalam hal ini 0,05 dan *degree of freedom* = $n-k-1$.

a. Kriteria Pengujian :

dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_1 \text{ diterima}$

$F_{hitung} \leq F_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$

Hipotesis diterima apabila motivasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ sedangkan, apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja ditolak.

2. Uji-t

Uji-t statistik ini adalah untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat bebas dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$).

Urutan Uji t :

Merumuskan hipotesis null dan hipotesis alternatif.

$H_0 : \beta_i = 0 \quad i = 1,2,3,\dots,8$

$H_a : \beta_i \neq 0 \quad i = 1,2,3,\dots,8$

Menghitung t-hitung dengan menggunakan rumus :

$$t_{hit} = \frac{b_i}{sb_i}$$

dimana :

b_i = koefisien regresi masing-masing variabel

Sb_i = standar *error* masing-masing variabel

Dari perhitungan t tersebut akan diperoleh nilai t_{hitung} yang kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95%.

Kriteria pengujian :

$$t_{hitung} > t_{tabel} = H_1 \text{ diterima}$$

$$t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_1 \text{ ditolak}$$

3. Uji Determinan (R^2)

Uji Determinan atau Goodness of Fit adalah uji statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel independen. Menurut Situmorang & Lufti (2012) uji determinasi (R^2) pada intinya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel variabel bebas dalam penelitian ini Kompetensi (X1), Komitmen (X2), Perubahan Organisasi (X3) terhadap variasi naik turunnya variabel terikat dalam penelitian ini Kinerja (Y) secara bersama-sama, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$ besaran R^2 menunjukkan besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sedangkan sisihnya merupakan pengaruh yang disebabkan oleh variabel variabel lain diluar variabel penelitian ini yang tidak diteliti.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

Sejarah Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah tidak terlepas dari sejarah Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah, Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan salah satu Dinas Otonom dibawah pengawasan dan bertanggungjawab kepada Bupati Tapanuli Tengah.

Kabupaten Tapanuli Tengah dibentuk berdasarkan Undang – undang Nomor 7 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten – Kabupaten dalam Propinsi Sumatera Utara, yang Ibukotanya terletak di Sibolga. Berdasarkan Undang – undang Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota – kota Besar Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara, maka dibentuklah Kotapraja Daerah Tingkat II Sibolga. Dengan demikian Kota Sibolga merupakan Ibukota Kotamadya Sibolga dan juga sekaligus Ibukota Kabupaten Tapanuli Tengah.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 1986 tentang Penetapan Batas Wilayah Kota di seluruh Indonesia, telah diatur bahwa Ibukota Kabupaten Dati II tidak boleh berada dalam Wilayah Kotamadya Dati II, sehingga Pemda Kabupaten Tapanuli Tengah mulai memikirkan pemindahan Ibukota dari Kota Sibolga ke salah satu Ibukota

Kecamatan di Kabupaten Dati II Tapanuli Tengah yang dapat mendukung menjadi Ibukota Kabupaten Daerah Tingkat II Tapanuli Tengah.

Berdasarkan berbagai pertimbangan dan penilaian disepakati Kota Pandan Ibukota Kecamatan Sibolga diusulkan menjadi Ibukota Kabupaten Dati II Tapanuli Tengah, dan pembangunan Kantor Bupati KDH selesai dibangun di Pandan pada tahun 1992 dan diresmikan oleh Gubernur KDH Tingkat II Sumatera Utara pada tanggal 7 Oktober 1992.

Pemindahan pusat Pemerintahan sekaligus Ibukota Kabupaten Dati II Tapanuli Tengah diusulkan pada Pemerintahan Atasan melalui Surat Bupati KDH Tk. II Tapanuli Tengah Nomor 138/2649 tanggal 28 Nopember 1992, Perihal Usul Perpindahan Pusat Pemerintahan yang sebelumnya berkedudukan di dalam Wilayah Kotamadya Sibolga dipindahkan ke Kawasan Perkantoran Pandan.

Usul Pemindahan Pusat Pemerintahan sekaligus Ibukota Kabupaten Dati II Tapanuli Tengah yang diprogramkan sejak tahun 1981 melalui proses yang cukup lama, dan perjuangan para Pejabat Pemerintah yang bertugas di Kabupaten Tapanuli Tengah, akhirnya Pemerintah Pusat menyetujui dan menetapkan Kota Pandan sebagai Ibukota Kabupaten Tapanuli Tengah melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 7 tahun 1998, tentang Pemerintahan Ibukota Kabupaten Dati II dari Wilayah Kotamadya Dati II Sibolga pada tanggal 1 Agustus 1998 yang ditandai dengan penekanan tombol peresmian dan penandatanganan prasasti peresmian di Kota Pandan.

Berikut adalah tugas pokok dan fungsi masing-masing komponen yang ada di lingkungan dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan kekayaan daerah di Kabupaten Tapanuli Tengah :

1. Kepala Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah.

Kepala Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah mempunyai tugas pokok dan fungsi membantu Bupati dalam bidang Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah yang menjadi wewenang daerah.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis administratif kepada Satuan Organisasi Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah.

3. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian adalah:

- a. Menerima petunjuk dan arahan sesuai dengan petunjuk atasan;
- b. Membantu sekretaris dalam memberikan pelayanan teknis administratif kepada satuan organisasi dinas pendapatan, pengelola keuangan dan kekayaan daerah bidang administrasi umum dan kepegawaian;
- c. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan pedoman pelaksanaan tugas administrasi umum dan kepegawaian;

- d. Menyusun langkah-langkah kerja/kegiatan sub bagian umum dan kepegawaian sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan;
 - e. Mengarsipkan dan memelihara dokumen administrasi dalam berbagai bentuk sesuai dengan keperluannya;
 - f. Melaksanakan urusan perlengkapan, inventaris barang serta kebutuhan rumah tangga dinas pendapatan, pengelola keuangan dan kekayaan daerah;
 - g. Meneruskan proses administrasi surat-menyurat kepada sekretaris;
 - h. Menomori dan mendistribusikan surat masuk dan surat keluar;
 - i. Melakukan urusan examinasi terhadap produk hukum, surat-menyurat yang dikeluarkan dinas pendapatan, pengelola keuangan dan kekayaan daerah;
 - j. Mengkoordinasi pelaksanaan tugas dengan sub bagian lainnya;
 - k. Menghimpun dan mempelajari permasalahan pelaksanaan tugas serta mempersiapkan saran pertimbangan peecahan masalah kepada atasan;
 - l. Mengarahkan pelaksanaan tugas staf bagian umum dan kepegawaian sesuai dengan pedoman kerja;
 - m. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan.
4. Kepala Sub Bagian Keuangan adalah:
- a. Menerima petunjuk dan arahan sesuai dengan petunjuk atasan;

- b. Membantu sekretaris dalam memberikan pelayanan teknis administratif kepada satuan organisasi dinas pendapatan, pengelola keuangan dan kekayaan daerah bidang keuangan;
- c. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan pedoman pelaksanaan tugas Keuangan;
- d. Menyusun langkah-langkah kerja/kegiatan sub bagian keuangan sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan;
- e. Mengarsipkan dan memelihara dokumen administrasi dalam berbagai bentuk sesuai dengan keperluannya;
- f. Mengkoordinir pengelola administrasi keuangan;
- g. Meneliti dokumen dan tanda bukti penerima dan pengeluaran keuangan;
- h. Mempersiapkan/penyelenggaraan rapat dinas dan mempersiapkan surat perintah tugas bagi pegawai yang akan melaksanakan perjalanan dinas;
- i. Mengumpulkan bahan-bahan mempersiapkan RKA, DPA dan dokumen anggaran lainnya untuk penyusunan anggaran;
- j. Melaksanakan urusan pengajian PNS dilingkungan dinas;
- k. Melaksanakan urusan keuangan kepada satuan organisasi dinas mempersiapkan/penyelenggaraan rapat dinas dan mempersiapkan surat perintah tugas bagi pegawai yang akan melaksanakan perjalanan dinas;
- l. Mempersiapkan penyelenggaraan rapat dinas;
- m. Meneruskan proses administrasi surat-menyurat kepada Sekretaris;

- n. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas sub bagian keuangan dengan bagian lainnya;
 - o. Memeriksa, mengecek, mengontrol, merencanakan kegiatan dan membuat laporan pelaksanaan tugas;
 - p. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai hasil yang telah dicapai sebagai pelaksanaan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas;
 - q. Menghimpun dan mempelajari permasalahan pelaksanaan tugas serta mempersiapkan saran pertimbangan pemecahan masalah kepada atasan;
 - r. Mengarahkan pelaksanaan tugas staf bagian keuangan sesuai dengan pedoman kerja;
 - s. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan.
5. Kepala Sub Bagian Perencanaan adalah:
- a. Menerima petunjuk dan arahan sesuai dengan petunjuk atasan;
 - b. Membantu sekretaris dalam memberikan pelayanan teknis administratif kepada satuan organisasi dinas pendapatan, pengelola keuangan dan kekayaan daerah bidang keuangan;
 - c. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan pedoman pelaksanaan tugas Perencanaan;
 - d. Menyusun langkah-langkah kerja/kegiatan sub bagian perencanaan sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan;

- e. Mengkoordinir pengelola administrasi perencanaan;
- f. Meneruskan proses administrasi surat-menyurat kepada sekretaris;
- g. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas sub bagian keuangan dengan bagian lainnya;
- h. Memeriksa, mengecek, mengoreksi, mengontrol, merencanakan kegiatan dan membuat laporan pelaksanaan tugas;
- i. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai hasil yang telah dicapai sebagai pelaksanaan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas;
- j. Menghimpun dan mempelajari permasalahan pelaksanaan tugas serta mempersiapkan saran pertimbangan pemecahan masalah kepada atasan;
- k. Mengarahkan pelaksanaan tugas staf bagian keuangan sesuai dengan pedoman kerja;
- l. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan.

6. Kepala Bidang Pendapatan

Kepala Bidang Pendapatan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas Bidang Pendapatan yang meliputi program objek Pendapatan Asli Daerah (PAD) melalui intensifikasi dan eksentifikasi pajak dan restribusi maupun penerimaan lainnya.

7. Kepala Bidang Belanja

Kepala Bidang Belanja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas bidang program, anggaran dan perbendaharaan.

8. Kepala Bidang Kekayaan

Kepala Bidang Kekayaan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas Bidang Kekayaan Daerah meliputi pengadaan, Pemanfaatan dan Pengendalian serta perawatan asset daerah.

9. Kepala Bidang Akuntansi

Kepala Bidang Akuntansi mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas Bidang Akuntansi meliputi verifikasi, pembukuan dan pelaporan.

B. Deskripsi Data Penelitian

a. Identitas Responden

Dalam penelitian lapangan yang dilakukan sesuai dengan teknik pengumpulan data yang penulis kemukakan sebelumnya, maka penulis membuat daftar kuesioner yang disebarakan sebanyak 86 eksampler kepada 86 orang responden. Dalam membuat daftar kuesioner ini penulis tekankan pada judul penelitian yang telah ditetapkan dimuka yang dibagi berdasarkan pada variabel yang di teliti yaitu motivasi sebagai variabel bebas (X_1), pengawasan sebagai variabel bebas (X_2), disiplin kerja sebagai variabel bebas (X_3) sedangkan prestasi kerja sebagai variabel terikat (Y)

Dalam melakukan analisa data mengenai responden, dimana penulis menggunakan beberapa pernyataan yang langsung menyangkut dengan penelitian ini, adapun pernyataan tersebut ditujukan kepada

seluruh pegawai yang menjadi sampel penelitian ini. Dalam menganalisa data di bawah ini maka dilakukan dengan prosedur sebagai berikut :

- a. Mengumpulkan kuesioner tentang pengaruh motivasi, pengawasan, disiplin kerja dan prestasi kerja.
- b. Menghitung frekwensi setiap jawaban angket tentang pengaruh motivasi, pengawasan, disiplin kerja dan prestasi kerja.
- c. Kemudian kuesioner tersebut dimasukkan ke dalam kriteria penilaian yaitu :

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) = 5
2. Jawaban Setuju (S) = 4
3. Jawaban Netral (N) = 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) = 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

- d. Mentabulasikan jawaban responden, kemudian dimasukkan dalam tabulasi data.
- e. Menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian untuk semua variabel, dimana butir butir pertanyaan yang tidak valid akan tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.
- f. Hasil perhitungan disesuaikan dengan skala nilai yang telah ditentukan sebagai berikut.

1. 0,00 – 0,20 = korelasi yang rendah
2. 0,20 – 0,40 = korelasi yang rendah tapi ada

3. $0,40 - 0,60$ = korelasi yang sedang
 4. $0,60 - 0,80$ = korelasi yang tinggi
 5. $0,80 - 0,100$ = korelasi yang sangat tinggi
- g. Menghitung koefisien korelasi antara motivasi, pengawasan, disiplin kerja dan prestasi kerja.
 - h. Menghitung besarnya pengaruh motivasi, pengawasan, disiplin kerja dan prestasi kerja.
 - i. Membandingkan harga korelasi pada jumlah pengamatan $n = 86$ pada taraf signifikansi $0,05$
 - j. Menghasilkan persamaan regresi linear dengan terlebih dahulu menguji asumsi klasik yang terjadi sebelum melakukan pengolahan data yang menghasilkan persamaan regresi.
 - k. Menggunakan rumus Uji $-F$ untuk melihat antara besaran F_{hitung} dengan F_{tabel}
 - l. Menggunakan rumus Uji $-t$ untuk melihat antara besaran t_{hitung} dengan t_{tabel}
 - m. Menggunakan Uji Determinan (R^2)

Dalam membuat data mengenai responden ini, dimana pernyataannya berhubungan dengan jenis kelamin, usia, pendidikan dan yang disebarkan kepada 86 responden.

Adapun data mengenai identitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat dan disimpulkan melalui penjelasan berikut.

Tabel 4.1.
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Pria	42	48,9
Wanita	44	51,1
Total	86	100

Sumber Data : Hasil Penelitian 2012 (Data Diolah)

Dari Tabel 4.1 terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 36 orang (48,9%) responden, sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 44 orang (51,1 %). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin pria dan wanita tidak terjadi dominasi diantara pria dan wanita, sehingga dapat disimpulkan bahwa pria dan wanita dibutuhkan dalam porsi yang sama untuk pekerjaan yang dibutuhkan.

Tabel 4.2.
Profil Responden Berdasarkan Usia (Umur)

Tahun	Jumlah (orang)	Persentase (%)
21 - 30	17	19,8
31 - 40	46	53,4
41 - 50	17	19,8
>50	6	6,9
Total	86	100

Sumber Data : Hasil Penelitian 2012 (Data Diolah)

Dari Tabel 4.2 terlihat bahwa responden yang usia 21-30 tahun sebanyak 17 orang (19,8 %), usia 31 – 40 tahun sebanyak 46 orang (53,4 %) responden, dan

yang memiliki usia 41 – 50 tahun sebanyak 17 orang (19,8 %). Sedangkan untuk usai .>50 tahun sebanyak 6 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berumur 31 – 40 tahun, sekaligus menunjukkan tingkat usia produktif untuk bekerja.

Tabel 4.3.
Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkatan Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMU	30	34,9
Diploma/Akademi	15	17,4
Sarjana	39	45,4
Pascasarjana	2	2,3
Total	86	100

Sumber Data : Hasil Penelitian 2012 (Data Diolah)

Dari Tabel 4.3 terlihat bahwa responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMU adalah sebanyak 30 orang (34,9 %), dan yang mempunyai tingkat pendidikan Diploma/Akademi sebanyak 15 orang (17,4 %) responden, sarjana 39 orang atau (45,4%) dan 2 orang (2,3%) responden berpendidikan pascasarjana. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Tapanuli Tengah didominasi oleh pegawai yang berpendidikan S1. Hal ini disebabkan oleh selain dari banyaknya jumlah pelamar yang menggunakan izajah S1 ketika melamar menjadi pegawai negeri, disisi yang lain pula tak terlepas dari pada tuntutan SDM yang harus dimiliki.

b. Deskripsi Variabel Motivasi

Jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan pada variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.4.m

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi

Indikator	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Mot_1	41	47,7	39	45,3	4	4,7	2	2,3	-	-
2. Mot_2	29	33,7	47	54,7	10	11,6	-	-	-	-
3. Mot_3	39	45,3	43	50,0	2	2,3	2	2,3	-	-
4. Mot_4	39	45,3	41	47,7	5	5,8	1	1,2	-	-
5. Mot_5	51	59,3	28	32,6	6	7,0	1	1,2	-	-
6. Mot_6	31	36,0	43	50,0	11	12,8	1	1,2	-	-
7. Mot_7	34	39,5	49	57,0	3	3,5	-	-	-	-
8. Mot_8	55	64,0	29	33,7	2	2,3	-	-	-	-

Sumber Data : Hasil Penelitian 2012 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan terhadap variabel motivasi yang dijabarkan sebagai berikut: “Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup”, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (47,7%), responden menjawab setuju 39 orang (45,3%), responden yang menjawab netral sebanyak 4 orang (4,7%), dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,3%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahkan sangat setuju bahwa yang menjadi hakekat bagi pegawai dalam bekerja dan melaksanakan tugas sehari-hari adalah semata-mata dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari, sehingga dengan demikian mereka akan rela bekerja dengan sungguh-sungguh apabila tujuannya terpenuhi.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya bekerja demi Orientasi masa depan”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (33,7%). Sedangkan mayoritas responden menjawab dengan setuju sebanyak 47 orang (54,7%), responden yang menjawab netral sebanyak 10 orang (11,6%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa apabila mereka melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dalam bekerja, maka hal tersebut dapat merubah nasib dan masa depan mereka kearah yang lebih baik dari sebelumnya.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya memiliki tingkat cita-cita yang tinggi dalam bekerja”, responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (45,3%), mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 43 orang (50,0%), responden yang menjawab netral sebanyak 2 orang (2,3%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,3%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (nol). Hal ini menunjukkan bahwa tidak dapat dipungkiri bahwa setiap orang pasti menginginkan agar apa yang menjadi harapan mereka dapat diwujudkan dalam bekerja, tidak hanya puas dengan hasil yang mereka peroleh saat ini, tetapi terus menginginkan sesuatu yang lebih dari apa yang mereka sudah mereka peroleh saat ini.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan Orientasi tugas”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (45,3%), Sedangkan mayoritas responden menjawab dengan setuju sebanyak 41 orang (47,7%), responden yang menjawab netral sebanyak 5 orang (5,8%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,2%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasakan bahwa apa yang mereka kerjakan adalah

sebuah wujud dari tanggungjawab mereka terhadap pekerjaan dan menghargai pekerjaan mereka agar dapat menajapai tujuan organisasi.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya berusaha untuk maju dalam karir pekerjaan”, mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (59,3%). Sedangkan responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (32,6%), responden yang menjawab netral 6 orang (7,0%), sementara responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (1,2%). Hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai menginginkan adanya pengembangan kearah yang lebih tinggi lagi, tidak hanya tersumbat sampai disitu-situ saja dari tahun ke tahun, dengan kata lain para pegawai menginginkan agar mereka jauh lebih sukses lagi dari sekarang.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya tekun dalam bekerja”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (36,0%), mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 43 orang (50,0%), responden yang menjawab netral 11 orang (12,8), responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (1,2%), sementara tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (nol). Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai sudah bekerja dengan tekun terhadap apa yang harus mereka kerjakan sesuai dengan fungsi dan tanggungjawabnya.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan”, responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (25,6%). Sedangkan mayoritas responden menjawab dengan setuju sebanyak 49 orang (57,0%), responden yang menjawab netral sebanyak 3 orang (3,5,3%). Hal ini menunjukkan bahwa suasana keakraban yang dibangun

didalam lingkungan kerja sudah kondusif karena mereka merasa bahwa mereka adalah bahagian dari yang lain yang tidak dapat dipisahkan.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”, mayoritas responden menjawab dengan sangat setuju sebanyak 55 orang (64,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (33,7%), responden yang menjawab netral sebanyak 2 orang (2,3%),. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai mampu membuat mereka menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan harus mendapat hasil yang terbaik agar mereka mendapatkan penghargaan yang lebih tinggi oleh pimpinan dan negara.

c. Deskripsi Variabel Pengawasan.

Dari jawaban responden terhadap pernyataan pada variabel pengawasan dapat dilihat pada Tabel 4.5

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Pengawasan

Item	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Peng_1	28	32,6	44	51,2	13	15,1	1	1,2	-	-
2. Peng_2	23	26,7	47	54,7	16	18,6	-	-	-	-
3. Peng_3	34	39,5	41	47,7	10	11,6	1	1,2	-	-
4. Peng_4	21	24,4	46	53,5	18	20,9	1	1,2	-	-
5. Peng_5	26	30,2	53	61,6	6	7,0	1	1,2	-	-
6. Peng_6	22	25,6	42	48,8	20	23,3	2	2,3	-	-
7. Peng_7	33	38,4	37	43,0	14	16,3	2	2,3	-	-
8. Peng_8	21	24,4	42	48,8	21	24,4	2	2,3	-	-
9. Peng_9	24	27,9	47	54,7	15	17,4	-	-	-	-
10. Peng_10	46	53,5	27	31,4	13	15,1	-	-	-	-

Sumber Data : Hasil Penelitian 2012 (Data Diolah)

Tabel 4.5 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan terhadap variabel pengawasan yang dijabarkan sebagai berikut : “Hasil pekerjaan yang saya lakukan selalu akurat”, responden menjawab dengan sangat setuju sebanyak 28 orang (32,6%), mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 44 orang (51,2%), responden yang menjawab netral sebanyak 13 orang (15,1%), responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (1,2%), sementara tidak ada responden yang menjawab dengan sangat tidak setuju (nol). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah terbiasa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan adanya tufoksi yang menjadi pedoman dan standart-standar yang telah ditentukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu”, responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (26,7%). Sedangkan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang (54,7%), responden yang menjawab netral sebanyak 16 orang (18,6%). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu yang telah ditetapkan, hal ini ditunjukkan bahwa tidak satu orang pun yang menjawab dengan sangat tidak setuju.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya selalu menilai situasi dan kondisi kerja dengan objektif”, responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (39,5%), Sedangkan mayoritas responden menjawab dengan setuju sebanyak 41 orang (47,7%), responden yang menjawab netral sebanyak 10 orang (11,6%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,2%), sementara tidak ada responden yang menjawab dengan sangat tidak setuju (nol). Hal ini membuktikan pernyataan sebelumnya diatas bahwa suasana kondisi kerja

yang sudah terbangun saat ini sudah kondusif dalam mendukung para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya bekerja dengan serius karena ada yang mengawasi”, responden menjawab dengan sangat setuju sebanyak 21 orang (24,4%), mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 46 orang (53,5%), responden yang menjawab netral sebanyak 18 orang (20,9%), responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (1,2%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 (nol). Hal ini dapat disimpulkan bahwa peran dan fungsi supervisor dalam mensupervisi pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari sangat berpengaruh terhadap pencapaian hasil kerja atau prestasi yang dihasilkan oleh setiap pegawai.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Pengawasan yang dilakukan pimpinan realistis secara ekonomis”, responden yang menjawab sangat setuju 26 orang (30,2%). Sedangkan mayoritas responden menjawab dengan setuju sebanyak 53 orang (61,6%), responden yang menjawab netral sebanyak 6 orang (7,0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,2%), sementara tidak ada responden yang menjawab dengan sangat tidak setuju (nol). Hal ini membuktikan bahwa imbalan yang diterima oleh masing-masing pegawai sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup dan ekonomi yang diberikan oleh organisasi sehingga hal ini dirasakan sangat dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Dengan dipenuhinya kebutuhan para pegawai maka mereka dengan sendirinya tidak akan mau kehilangan pekerjaan mereka sehingga dengan demikian dan rasa memiliki pun akan tumbuh.

Jawaban responden terhadap pernyataan “supervisi yang dilakukan oleh pimpinan sesuai dengan kebutuhan SKPD dengan berdasarkan situasi dan kondisi yang ada”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (25,6%), mayoritas responden menjawab dengan setuju sebanyak 42 orang (48,8%), responden yang menjawab netral sebanyak 20 orang (23,3%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,3%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 (nol). Hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai harus bekerja sesuai tufoksi yang ada karena tufoksi disusun dan dirancang dalam rangka agar pegawai menjalankan tugasnya dengan baik, apabila hal itu berjalan dengan baik maka seluruh tujuan yang ingin dicapai dapat diraih.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya selalu bekerja dengan berkoordinasi kepada atasan”, responden yang menjawab dengan sangat setuju sebanyak 33 orang (25,6%), mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang (43,0%), responden yang menjawab netral sebanyak 14 orang (16,3%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,3%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 (nol). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai senantiasa bekerja dengan koordinasi yang dibangun baik dengan pimpinan maupun dengan bidang-bidang yang terkait.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya mampu bersikap fleksibel dalam bekerja”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (24,4%). Sedangkan mayoritas responden menjawab dengan setuju sebanyak 42 orang (48,8%), responden yang menjawab netral sebanyak 21 orang (24,4%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,3%), sementara tidak ada responden yang menjawab dengan sangat tidak setuju (nol). Hal ini

menunjukkan bahwa pegawai mampu bersikap fleksibel dan tidak kaku terhadap situasi dan kondisi kerja yang ada.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya bekerja dengan petunjuk yang diberikan atasan”, mayoritas responden yang menjawab dengan sangat setuju sebanyak 24 orang (27,9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 47 orang (54,7%), responden yang menjawab netral sebanyak 15 orang (17,4%). Hal ini menunjukkan pernyataan sebelumnya bahwa koordinasi dan supervisi yang dilakukan bertujuan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Seluruh pegawai dapat menerima saya dalam bekerja”, mayoritas responden yang menjawab dengan sangat setuju sebanyak 46 orang (53,5%), reponden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (31,4%), responden yang menjawab netral sebanyak 13 orang (15,1%). Hal ini juga menguatkan pernyataan sebelumnya yang menyatakan bahwa pegawai mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dengan demikian ada usaha dalam rangka saling membantu rekan kerja yang membutuhkan, apabila ada pegawai yang tidak diterima oleh pegawai lain maka pegawai tersebut tidak akan mendapat bantuan dari rekan kerjanya apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Jawaban yang diperoleh dari responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja

Item	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Dis_1	32	37,2	46	53,5	8	9,3	-	-	-	-
2. Dis_2	45	52,3	37	43,0	1	1,2	3	3,5	-	-
3. Dis_3	30	34,9	46	53,5	10	11,6	-	-	-	-
4. Dis_4	44	51,2	39	45,3	-	-	3	3,5	-	-
5. Dis_5	42	48,8	37	43,0	4	4,7	3	3,5	-	-
6. Dis_6	54	62,8	29	33,7	2	2,3	1	1,2	-	-
7. Dis_7	35	40,7	41	47,7	8	9,3	2	2,3	-	-
8. Dis_8	40	46,5	39	45,3	5	5,8	2	2,3	-	-

Sumber Data : Hasil Penelitian 2012 (Data Diolah)

Tabel 4.6 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan terhadap variabel disiplin kerja yang dijabarkan sebagai berikut : “Saya datang tepat waktu dalam bekerja”, responden yang menjawab dengan sangat setuju sebanyak 32 orang (3,72%), mayoritas responden menjawab setuju 46 orang (53,5%), sedangkan responden yang menjawab dengan Netral sebanyak 8 orang (9,3%). Dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa sebahagian besar pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang baik dalam hal hadir tepat waktu, sementara sebahagian kecil dari pegawai yang ada masih memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah dalam hal hadir tepat waktu.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya berperan dalam memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan”, mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (52,3%). Sedangkan responden menjawab dengan setuju sebanyak 37 orang (43,0%), responden yang menjawab netral sebanyak 1 orang (1,2%), responden yang menjawab tidak setuju 3 orang (3,5%). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pegawai memiliki kontribusi tersendiri dari setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehingga terlihat ada keterlibatan langsung dari masing-masing pegawai.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Jika atasan saya diperlakukan tidak adil, saya akan membelanya”, responden yang menjawab sangat setuju 30 orang (34,9%). Sedangkan mayoritas responden menjawab dengan setuju sebanyak 46 orang (53,5%), responden yang menjawab netral sebanyak 10 orang (11,6%). Hal ini memberikan gambaran bahwa ada dukungan yang diberikan oleh pegawai terhadap pimpinan dalam melaksanakan tugasnya memimpin bawahan, dengan kata lain bahwa pimpinan tergolong orang yang disenangi oleh para bawahan.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan tupoksi kerja”, mayoritas responden yang menjawab dengan sangat setuju sebanyak 44 orang (51,2%), responden yang menjawab setuju sebanyak 39 orang (45,3%), responden yang menjawab netral sebanyak 0 (nol), responden yang menjawab tidak setuju 3 orang (3,5%). Hal ini menguatkan pernyataan sebelumnya bahwa setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya harus berdasarkan atas tupoksi yang dimiliki agar tidak terjadi tumpang-tindih dalam melaksanakan pekerjaan menunjukkan.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya selalu mentaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan”, mayoritas responden yang menjawab dengan sangat setuju sebanyak 42 orang (48,7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang (43,0%), responden yang menjawab netral sebanyak 4 orang (4,7%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (3,5%). Hal ini menggambarkan adanya kesadaran dari dalam diri pegawai dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya siap mendapat sanksi hukuman jika melakukan kesalahan”, mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang (62,8%). Sedangkan responden menjawab dengan setuju sebanyak 29 orang (33,7%), responden yang menjawab netral sebanyak 2 orang (2,3%), dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,2%). Hal ini menguatkan pernyataan sebelumnya, bahwa kesadaran dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan membuat pegawai rela dan harus menerima sanksi apabila melanggar peraturan.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya selalu tegas dalam melakukan pekerjaan”, responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (40,7%), mayoritas responden menjawab dengan setuju sebanyak 41 orang (47,7%), responden yang menjawab netral sebanyak 8 orang (9,3%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,3%). Dari banyaknya responden yang menjawab setuju dan sangat setuju menunjukkan bahwa pegawai memiliki konsistensi dan komitmen yang tinggi dalam bekerja.

Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya sering membantu pekerjaan atasan dan rekan kerja”, mayoritas responden yang menjawab dengan sangat setuju sebanyak 40 orang (46,5%), responden yang menjawab setuju sebanyak 39 orang (45,3%), responden yang menjawab netral sebanyak 5 orang (5,8%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,3%), sementara tidak ada responden yang menjawab dengan sangat tidak setuju (nol). Hal ini juga menguatkan pernyataan sebelumnya diatas bahwa sudah terbangun kondisi dan situasi yang kondusif dalam hal kerjasama antar pegawai dengan pegawai dan antar pegawai dengan atasan, sehingga terbangun kerjasama yang baik.

e. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Sementara adapun jawaban yang diperoleh dari responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Prestasi Kerja

Item	S S		S		N		T S		S T S	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Pres_1	30	34,9	47	54,7	9	10,5	-	-	-	-
2. Pres_2	45	52,3	40	46,5	-	-	1	1,2	-	-
3. Pres_3	43	50,0	38	44,2	4	4,7	1	1,2	-	-
4. Pres_4	54	62,8	30	34,9	2	2,3	-	-	-	-
5. Pres_5	34	39,5	39	45,3	12	14,0	1	1,2	-	-
6. Pres_6	39	45,3	40	46,5	5	5,8	2	2,3	-	-

Sumber Data : Hasil Penelitian 2012 (Data Diolah)

Jawaban responden atas pernyataan bahwa “Saya Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi”, responden yang menjawab sangat setuju 30 orang (34,9%). Sedangkan mayoritas responden menjawab dengan setuju sebanyak 47 orang (54,7%), responden yang menjawab netral sebanyak 9 orang (10,5%). Hal ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Jawaban responden atas pernyataan bahwa “Saya berani mengambil dan memikul resiko dalam pekerjaan”, mayoritas responden yang menjawab dengan sangat setuju sebanyak 45 orang (52,3%), responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang (46,5%), responden yang menjawab netral sebanyak 0 (nol), responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (1,2%). Hal ini memberikan gambaran bahwa sikap sikap berani mengambil resiko dalam bekerja merupakan sikap yang ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Jawaban responden atas pernyataan bahwa “Saya bekerja sesuai dengan tujuan organisasi”, maka mayoritas responden yang menjawab dengan sangat setuju sebanyak 43 orang (50,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang (44,2%), responden yang menjawab netral sebanyak 4 orang (4,7%), responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (1,2 %), dan tidak ada responden yang menjawab dengan sangat tidak setuju (nol). Hal ini menguatkan pernyataan bahwa pegawai memiliki orientasi tugas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Jawaban responden atas pernyataan bahwa “Saya memiliki rencana kerja yang menyeluruh”, mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang (62,8%). Sedangkan responden menjawab dengan setuju sebanyak 30 orang (34,9%), responden yang menjawab netral sebanyak 2 orang (2,3%). Hal ini menunjukkan bahwa adanya satu kesatuan dalam melaksanakan tugas sesuai tufoksi yang ada bertujuan dalam rangka mencapai tujuan yang ingin diraih oleh organisasi.

Jawaban responden atas pernyataan bahwa “Saya berjuang untuk merealisasikan tujuan”, responden menjawab dengan sangat setuju sebanyak 34 orang (39,5%), mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 39 orang (45,3%), responden yang menjawab netral 12 orang (14,0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,2%), sementara tidak ada responden yang menjawab dengan sangat tidak setuju (nol). Menunjukkan bahwa adanya konsistensi terhadap pernyataan-pernyataan sebelumnya terhadap sikap yang ditunjukkan pegawai dalam bekerja.

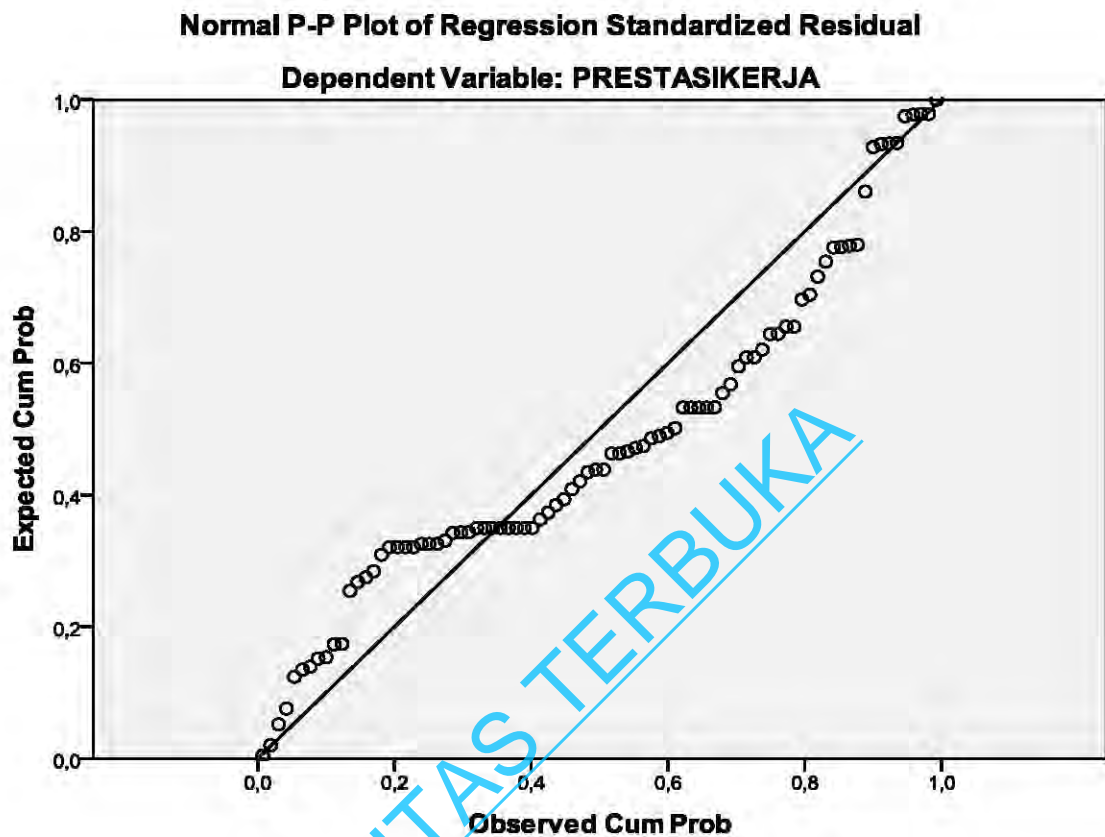
Jawaban responden atas pernyataan bahwa “Saya senantiasa mampu merealisasikan rencana yang telah diprogramkan”, responden yang menjawab dengan sangat setuju sebanyak 39 orang (45,3%). Sedangkan mayoritas responden menjawab dengan setuju sebanyak 40 orang (46,5%), responden yang menjawab netral sebanyak 5 orang (5,8%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,3%). Hal ini juga menggambarkan bahwa adanya konsistensi terhadap pernyataan-pernyataan sebelumnya terhadap sikap yang ditunjukkan pegawai dalam bekerja.

C. Uji asumsi klasik

1. Normalitas

Model regresi yang baik dalam menguji model regresi yaitu variabel dependen dan variabel independen atau keduanya apakah mempunyai distribusi normal atau tidak adalah model regresi distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Dari hasil output SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Gambar 4.1
Uji Normalitas



Dari gambar 4.1 diatas dapat dilihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

Pengujian normalitas juga dapat dilihat dari hasil output statistik melalui uji Kolmogorov Smirnov test dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
	Mean	,0000000
Normal Parameters(a,b)		1,12332988
	Std. Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	,141
	Positive	,141
	Negative	-,132
Kolmogorov-Smirnov Z		1,305
Asymp. Sig. (2-tailed)		,066

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel diatas, dapat dilihat nilai Asymp.sig.(2_tailed) adalah 0,066 lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan data terdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

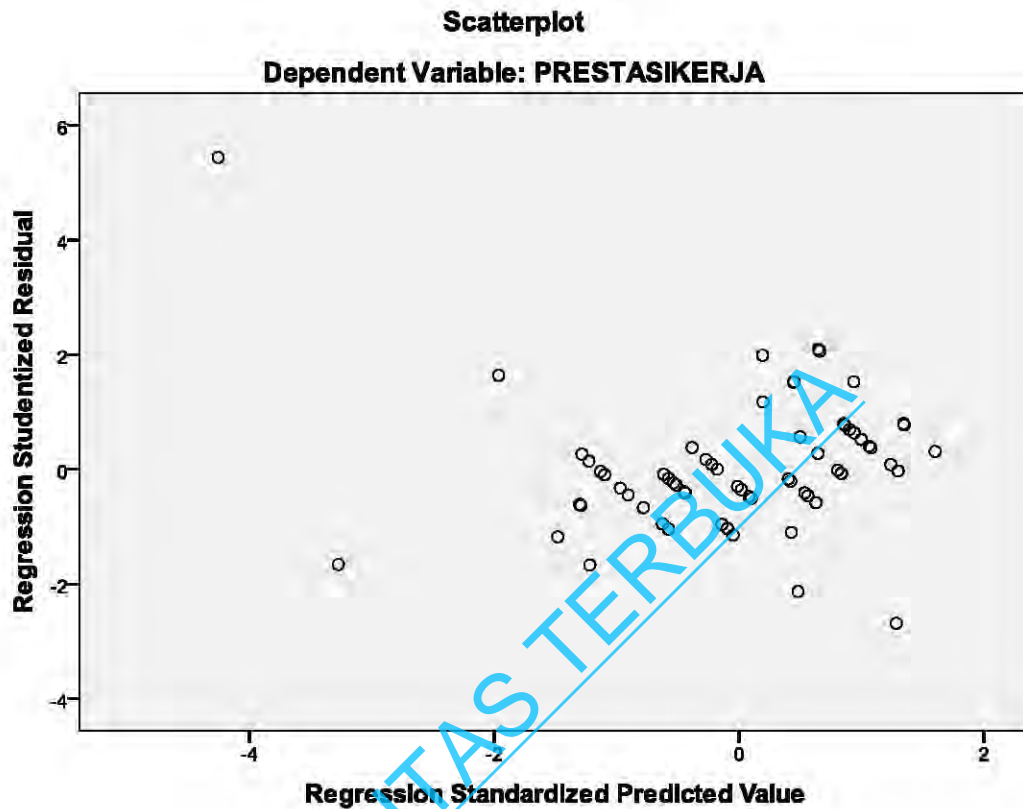
Suatu asumsi yang penting dari model linier klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam fungsi regresi adalah homokedastik yaitu semua gangguan memiliki varians yang sama.

Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas adalah dengan menggunakan *scatter plot*. Apabila *scatter plot* menunjukkan sesuatu yang membentuk pola maka dapat dikatakan terjadi heterokedastisitas. Dalam hal ini data yang akan diuji tidak mengalami heterokedastisitas yang ditunjukkan dengan *scatter plot* yang tidak memiliki pola apapun.

Dari hasil pengujian SPSS, diperoleh gambar scatterplot sebagai berikut :

Gambar 4.2

Scatter Plott Pengujian Heterokedastisitas



Sumber: Output SPSS

Dari gambar 4.2 tersebut diatas, tidak terdapat ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain dengan pengujian scatter plot, dalam menguji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan pengujian glejser. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji glejser sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak mengalami gangguan heterokedastisitas
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat mengalami gangguan heterokedastisitas

Tabel 4.9
Uji Glesjer
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,034	1,169		2,595	,011
	MOTIVASI	-,048	,037	-,182	-1,306	,195
	PENGAWASAN	,018	,023	,092	,787	,434
	DISIPLIN	-,038	,032	-,174	-1,166	,247

a Dependent Variable: absUt

Sumber : output SPSS, (2012)

Dari tabel dapat ditunjukkan tidak satupun variabel independent yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependent absolute Ut (abSut). Hal ini terlihat dari Probilitasignifikannya diatas tingkat kepercayaan 5%, jadi disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menyatakan hubungan antar sesama variabel independen. Model regresi yang baik tidak terjadi multikolinearitas. Menurut muslich (2011) menyatakan bahwa variabel VIF (*varian inflation Factor*) < 5 dan *tolerance* $> 0,1$. Dari hasil uji statistic diperoleh data sebagai berikut

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
MOTIVASI	,573	1,747
PENGAWASAN	,815	1,228
DISIPLIN	,498	2,009

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber : output SPSS (2012)

Dari tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa semua nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) < 5 dan tolerance $> 0,1$. Maka dikatakan model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

D. Pengujian Hipotesis

(Ghozali, 2003) mengatakan signifikansi hasil uji hipotesis dilakukan dengan pendekatan uji F dan uji t:

1. Uji F

Uji F ini dilakukan dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tidak bebas, dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha=0,05$).

Dari output SPSS, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji F Pengujian Hipotesis

ANOVA(b)						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358,567	3	119,522	91,375	,000(a)
	Residual	107,259	82	1,308		
	Total	465,826	85			

a Predictors: (Constant), DISIPLIN, PENGAWASAN, MOTIVASI

b Dependent Variable: PRESTASI

Sumber : output SPSS ,(2012)

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai f hitung sebesar 91,375 > dari F Tabel = 2,71 atau signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari data tersebut diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima dan bermakna bahwa variabel motivasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Pemerintahan Kabupaten Tapanuli Tengah

2. Uji-t

Uji-t statistik ini adalah untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$).

Dari output SPSS diperoleh data sebagai berikut

Tabel 4.12
Uji t pengujian hipotesis

Model		Coefficients(a)			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,935	1,672		1,158	,250
	MOTIVASI	,321	,053	,426	6,086	,000
	PENGAWASAN	,066	,033	,118	2,012	,047
	DISIPLIN	,298	,046	,482	6,416	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber : output SPSS, (2012)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, hal tersebut terlihat dari nilai signifikansi $0,000 < \text{dari } 0,05$. Nilai $t_{\text{hitung}}(6,086) > t_{\text{tabel}}(1,662)$ artinya jika ditingkatkan variabel kompetensi sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,321.
- b. Variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai negeri sipil dilingkungan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah terlihat dari nilai signifikansi $0,47 < \text{dari } 0,05$. Nilai $t_{\text{hitung}}(2,012) > t_{\text{tabel}}(1,662)$ artinya jika ditingkatkan variabel Pengawasan sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,066
- c. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan, hal tersebut terlihat dari nilai signifikansi $0,000 < \text{dari } 0,05$. Nilai $t_{\text{hitung}}(6,416) > t_{\text{tabel}}$

(1,662) artinya jika ditingkatkan variabel kompetensi sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,298

3. Uji determinasi (R^2)

Dari model output SPSS diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji Determinasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877(a)	,770	,761	1,14369

a Predictors: (Constant), DISIPLIN, PENGAWASAN, MOTIVASI

b Dependent Variable: PRESTASI

Sumber : output SPSS, (2012)

Dari tabel diatas diperoleh nilai $R = 0.877$ berarti hubungan antara motivasi, pengawasan dan disiplin kerja sebesar 87,70 % artinya hubungannya sangat erat. *Adjusted R square* sebesar 0,761 berarti variabel motivasi, pengawasan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja sebesar 76,10 % dan sisanya sebesar 23,90% dipengaruhi oleh variabel variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dalam analisis hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan uji-t terhadap masing-masing variabel, maka dapat dilihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas yaitu, motivasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi tingkat motivasi, pengawasan dan disiplin kerja maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh signifikan motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini juga mendukung dan sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pane (2010) bahwa motivasi, disiplin dan pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal sejalan dengan teori motivasi yang disampaikan oleh Nawawi (2000, 352), tentang prinsip dasar yang dapat menimbulkan motivasi, bahwa apabila kebutuhan akan psikologis tersebut diberikan maka akan dapat meningkatkan prestasi pegawai dalam bekerja, karena pegawai bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Demikian pula halnya dengan pengawasan sesuai pernyataan Williams, (2001:273) menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses umum dari standar baku untuk mencapai tujuan organisasi, membandingkan pelaksanaan aktual dengan standar-standar tersebut

dan mengambil tindakan perbaikan apabila diperlukan, apabila hal ini dilaksanakan secara efektif oleh pimpinan maka tingkat kesalahan dan tindakan tidak disiplin oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan semakin kecil, maka dapat dikatakan pegawai akan berusaha untuk menghasilkan prestasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan analisa yang dilakukan terhadap institusi khususnya pada pegawai masalah pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi, pada bab terdahulu pada pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, maka dapat disimpulkan bahwa.

“Motivasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah”.

B. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian yang diperoleh adalah antara lain sebagai berikut:

Dalam meningkatkan motivasi kerja masih perlu adanya hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat pegawai dalam bekerja. Para pimpinan harus lebih sering turun ke bawah menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing sekaligus melakukan supervisi agar bekerja dengan baik, sehingga dengan demikian akan membuat pegawai lebih termotivasi dalam bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu sanksi

terhadap pelanggaran aturan-aturan dalam bekerja perlu dimodifikasi ulang sehingga dapat menimbulkan dampak jera terhadap pegawai yang tidak disiplin.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. (2003). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Adeogun, Joann, (2008), Will Monetary Motivation Lead to An Increase in Job Performance and Job Satisfaction? A Study at Multicultural for Profit Institutions of Higher Learning, School of Business and Entrepreneurship, Nova Southeastern University. n/a diambil dari [www. Proquest.umi.Com/login](http://www.proquest.umi.com/login) (24 Nopember 2012,14.00)
- Aris Eddy Sarwono. 2001, Analisis Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Auditor Pemula : Studi Empiris Pada Auditor Eksternal dan Auditor Internal Di Indonesia, Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donnelly, James H. Jr., 2001. *Organisasi*, alih bahasa Ir. Nunuk Ardiani, MM. Jakarta: Bina Aksara.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Harlie, M. (2010), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 11 Nomor 2
- Hansen, Daniel G., (1997), The Impact of Incentive Plans on Productivity, Worker Quality and The Extent of Supervision, Department of Economics, Michigan State University. n/a diambil dari [www. Proquest.umi.com/login](http://www.proquest.umi.com/login) (24 Nopember 2012,14.00)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda Karya.
- Moekijat, 2004. *Dasar-dasar Manajemen*, Cetakan Kesepuluh, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, Hadawi, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta : Penerbit Gadjah Mada University Press

- Nitisemito, S A lex., (2004). *Dasar-dasar Manajemen*, Cetakan Kesepuluh, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Pane Asrul Fahmi (2010). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman. Program Pascasarjana Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta.
- Ranupandojo Heidrachman Dan Suad Husnan, (2002), *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Yogyakarta, Penerbit BPFE- UGM..
- Reza, Regina, Aditya, (2010), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal. Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*, Buku I, Jakarta, Salemba Empat.
- Turnbull, Jim, (1999), Information and Management Discipline – Their Impact on the Effective Use of Decision Support Systems as Evidenced by Improved Organizational Performance, College of Health Professions, University of South Carolina. [n /a d iambil da ri w ww.Proquest.umi.com/login](http://www.proquest.umi.com/login) (24 Nopember 2012,14.00)
- Sekaran, Uma. (2006) *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta; Salemba Empat
- Situmorang Dan Lutfti (2012), *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*, Edisi 2, USU Press.
- Sugiyono, (2005). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Bandung : C V. Alfabeta Bandung
- Springer, Gary Jon, (2010), Job Motivation, Satisfaction and Performance Among Bank Employees: A Correlational Study, School of Psychology,

Northcentral University. n/a diambil dari www.Proquest.umi.com/login
(24 Nopember 2012,14.00)

Susilaningsih Nur (2008), Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). STIE AUB Surakarta.

UNIVERSITAS TERBUKA

I. KUESIONER PENELITIAN**I. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER :****A. Permohonan Pengisian Kuesioner**

Bapak/Ibu yang kami hormati, mohon kiranya kesediaannya untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan dan fakta yang sebenarnya. Kuesioner ini disebarakan dalam rangka penelitian.

Judul: Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Disiplin Kerja, Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

B. Petunjuk Pengisian :

1. Isilah kuesioner ini sesuai dengan fakta dan keadaan sebenarnya;
2. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan membubuhkan tanda√ pada jawaban yang sesuai menurut anda;
3. Berikanlah komentar terhadap pilihan anda tersebut;
4. Kuesioner ini semata-mata hanya untuk keperluan Penelitian;
5. Kuesioner ini tidak dipublikasikan dan dijamin kerahasiaannya.

C. Terdapat 5 (lima) alternative pilihan :

- Jawaban Sangat Setuju (SS) = 5
- Jawaban Setuju (S) = 4
- Jawaban Netral (N) = 3
- Jawaban Tidak Setuju (TS) = 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

II. DATA RESPONDEN

1. Nomor Kuesioner : (Diisi oleh Peneliti)
2. Tempat/Tgl. Lahir :
3. Jenis Kelamin : L / P (coret yang tidak perlu)
4. Usia :
5. Pendidikan Terakhir :

III. Variabel Motivasi (X₁)

1. Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup
Sangat Tidak Setuju <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 Sangat Setuju

2. Saya bekerja demi Orientasi masa depan
Sangat Tidak Setuju <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 Sangat Setuju

3. Saya memiliki Tingkat cita-cita yang tinggi dalam bekerja
Sangat Tidak Setuju <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 Sangat Setuju

4. Saya bekerja sesuai dengan Orientasi tugas
Sangat Tidak Setuju <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 Sangat Setuju

5. Saya berusaha untuk maju dalam karir pekerjaan
Sangat Tidak Setuju <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 Sangat Setuju

6. Saya tekun dalam bekerja
Sangat Tidak Setuju <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 Sangat Setuju

7. Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan
Sangat Tidak Setuju <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 Sangat Stuju

8. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

Berilah komentar anda terhadap jawaban diatas !

IV. Variabel Pengawasan (X₂)

1. Hasil pekerjaan yang saya lakukan selalu akurat

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

2. Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

3. Saya selalu menilai situasi dan kondisi kerja dengan objektif

Sangat Tidak Setuju sangat setuju
1 2 3 4 5

4. Saya bekerja dengan serius karena ada yang mengawasi

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

5. Pengawasan yang dilakukan pimpinan realistis secara ekonomis

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

6. Supervisi yang dilakukan oleh pimpinan sesuai dengan kebutuhan SKPD dengan berdasarkan situasi dan kondisi yang ada

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

7. Saya selalu bekerja dengan berkoordinasi kepada atasan

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

8. Saya mampu bersikap fleksibel dalam bekerja

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

9. Saya bekerja dengan petunjuk yang diberikan atasan

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

10. Seluruh pegawai dapat menerima saya dalam bekerja

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Berilah komentar anda terhadap jawaban diatas !

V. Variabel Disiplin Kerja (X_3)

1. Saya datang tepat waktu dalam bekerja

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

2. Saya berperan dalam memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

3. Jika atasan saya diperlakukan tidak adil, saya akan membelanya

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

4. Saya bekerja sesuai dengan tupoksi kerja

sangat tidak setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

5. Saya selalu mentaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

6. Saya siap mendapat sanksi hukuman jika melakukan kesalahan

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

7. Saya selalu tegas dalam melakukan pekerjaan

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

8. Saya sering membantu pekerjaan atasan dan rekan kerja

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

Berilah komentar anda terhadap jawaban diatas !

VI. Variabel Prestasi Kerja (Y)

1. Saya Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

2. Saya berani mengambil dan memikul resiko dalam pekerjaan

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

3. Saya bekerja sesuai dengan tujuan organisasi

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

4. Saya memiliki rencana kerja yang menyeluruh

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

5. Saya berjuang untuk merealisasikan tujuan

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5

Tabulasi Data Variabel Motivasi (X_1)

NO	Mot-1	Mot-2	Mot-3	Mot-4	Mot-5	Mot-6	Mot-7	Mot-8	Jumlah
1	3	3	4	3	4	3	3	4	27
2	4	4	4	3	4	4	4	4	31
3	5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	3	4	4	4	31
6	4	3	4	4	4	4	4	5	32
7	4	4	4	4	4	4	4	5	33
8	5	5	5	4	5	5	5	5	39
9	4	4	4	4	4	3	4	3	30
10	2	3	2	4	3	4	3	4	25
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	5	3	5	5	4	5	5	5	37
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	5	5	5	5	5	5	5	4	39
15	5	5	5	3	5	3	5	5	36
16	3	5	3	5	5	4	5	4	34
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	3	5	5	4	4	4	4	34
19	5	4	5	5	5	5	4	5	38
20	4	4	4	4	5	4	4	5	34
21	5	5	5	5	4	5	5	4	38
22	5	5	5	4	5	3	5	3	35
23	4	4	4	4	5	4	4	5	34
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	4	4	4	4	5	4	4	5	34
26	5	4	5	5	5	5	4	5	38
27	4	4	4	4	5	4	4	5	34
28	5	5	5	3	5	3	5	5	36
29	5	5	5	5	4	5	5	4	38
30	4	4	4	4	5	4	4	5	34
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	5	3	5	5	4	5	5	5	37
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	5	5	5	5	5	5	5	4	39
35	5	5	5	3	3	4	5	5	35
36	3	4	4	5	3	5	5	5	34
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	2	3	2	2	4	2	3	4	22
39	5	4	5	5	5	5	4	5	38
40	4	4	4	4	5	4	4	5	34
41	5	5	5	5	4	5	5	4	38
42	5	5	5	4	5	4	5	4	37
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	4	4	4	4	5	4	4	5	34
45	5	4	5	5	5	5	4	5	38
46	4	4	4	4	5	4	4	5	34
47	5	5	5	5	5	3	5	5	38

48	5	5	5	5	4	5	5	4	38
49	4	4	4	4	5	4	4	5	34
50	5	5	4	5	3	5	4	4	35
51	4	4	4	4	5	4	4	5	34
52	5	4	5	5	5	5	4	5	38
53	4	4	4	4	5	4	4	5	34
54	5	5	5	5	5	3	5	5	38
55	4	3	4	5	3	5	5	5	34
56	4	4	4	4	5	4	4	5	34
57	5	4	5	5	5	5	4	5	38
58	4	4	4	4	5	4	4	5	34
59	5	5	5	5	5	3	5	5	38
60	5	5	5	5	4	5	5	4	38
61	4	4	4	4	5	4	4	5	34
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	5	3	5	5	4	5	5	5	37
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	5	5	5	5	5	5	5	5	40
66	4	4	4	4	5	4	4	5	34
67	5	4	5	5	5	5	4	5	38
68	4	4	4	4	5	4	4	5	34
69	5	5	5	5	5	3	5	5	38
70	5	5	5	5	4	5	5	4	38
71	4	4	4	4	5	4	4	5	34
72	5	5	3	5	2	5	5	5	35
73	4	4	4	4	5	4	4	5	34
74	5	4	5	5	5	5	4	5	38
75	4	4	4	4	5	4	4	5	34
76	5	5	5	5	5	3	5	5	38
77	5	5	5	5	4	5	5	4	38
78	4	4	4	4	5	4	4	5	34
79	3	3	4	5	5	5	5	5	35
80	4	4	4	4	5	4	4	5	34
81	5	4	5	5	5	5	4	5	38
82	4	4	4	4	5	4	4	5	34
83	5	5	5	5	5	3	5	5	38
84	5	5	5	5	4	5	5	4	38
85	4	4	4	4	5	4	4	5	34
86	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Tabulasi Data Variabel Pengawasan (X_2)

NO	Peng-1	Peng-2	Peng-3	Peng-4	Peng-5	Peng-6	Peng-7	Peng-8	Peng-9	Peng-10	Jumlah
1	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	33
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
3	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	35
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32
5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
6	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	39
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
8	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	45
9	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
10	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	35
11	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	35
12	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	37
13	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
14	3	5	3	5	5	4	5	3	3	4	40
15	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	46
16	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	42
17	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	36
18	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	40
19	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
20	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	41
21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
22	5	3	5	4	4	3	2	3	3	3	35
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
24	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	37
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
26	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
28	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	46
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
31	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	40
32	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	40
33	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	36
34	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4	42
35	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	39
36	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	5	5	5	3	2	2	4	2	3	4	35
39	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
41	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	43
42	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
43	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	38
44	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
45	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	43
46	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
47	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	45

48	2	3	2	5	5	5	4	5	5	4	40
49	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	40
50	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
51	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	43
52	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
53	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
54	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	45
55	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
56	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
57	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	40
58	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	42
59	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	45
60	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	39
61	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	38
62	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
63	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	40
64	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
65	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	45
66	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
67	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
68	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
69	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
70	3	5	3	3	4	5	4	3	3	3	36
71	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
72	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	42
73	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	43
74	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	29
75	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
76	4	4	4	5	5	4	3	3	3	5	40
77	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
78	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
79	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
80	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
81	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	43
82	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35
83	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	35
84	5	4	5	5	3	3	4	4	5	4	42
85	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
86	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43

Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (X_3)

NO	Disiplin-1	Disiplin-2	Disiplin-3	Disiplin-4	Disiplin-5	Disiplin-6	Disiplin-7	Disiplin-8	Jumlah
1	3	3	3	4	3	4	3	3	26
2	4	4	4	4	3	4	4	4	31
3	5	5	5	5	5	5	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	3	4	3	30
6	3	4	3	4	4	4	4	4	30
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	5	5	5	4	5	5	5	39
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	3	2	3	2	2	2	2	2	18
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	3	5	3	5	5	4	5	3	33
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	5	5	5	5	5	5	4	39
16	4	5	5	5	5	5	5	5	39
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	3	2	3	2	2	3	4	4	23
19	4	5	4	5	5	5	5	5	38
20	4	4	4	4	4	5	4	3	32
21	5	5	5	5	5	4	5	5	39
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	4	4	4	4	4	5	4	4	33
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	4	4	4	4	4	5	4	4	33
26	4	5	4	5	5	5	5	5	38
27	4	4	4	4	4	5	4	4	33
28	5	5	5	5	5	5	3	3	36
29	5	5	5	5	5	4	5	5	39
30	4	4	4	4	4	5	4	4	33
31	5	5	4	4	4	4	4	5	35
32	5	5	3	5	5	4	5	5	37
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	4	4	5	5	5	5	5	4	37
36	4	5	5	5	5	5	5	5	39
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	5	5	3	2	2	4	2	5	28
39	5	5	4	5	5	5	5	5	39
40	4	4	4	4	4	5	4	4	33
41	4	4	5	5	5	4	5	4	36
42	3	5	5	5	5	5	5	5	38
43	4	4	5	5	5	5	5	4	37
44	5	5	4	4	4	5	4	5	36
45	5	5	4	5	5	5	5	5	39
46	5	5	4	4	4	5	4	5	36
47	4	4	5	5	5	5	3	4	35

48	3	2	5	5	5	4	5	2	31
49	4	5	4	4	4	5	4	5	35
50	4	4	5	5	5	5	5	4	37
51	5	5	4	4	4	5	4	5	36
52	5	5	4	5	5	5	5	5	39
53	5	5	4	4	4	5	4	5	36
54	4	4	5	5	5	5	3	4	35
55	4	5	5	5	5	5	5	5	39
56	4	4	4	4	4	5	4	4	33
57	5	5	4	5	5	5	5	4	38
58	5	5	4	4	4	5	4	5	36
59	4	4	5	5	5	5	3	4	35
60	5	5	5	5	5	4	4	5	38
61	4	4	4	4	4	5	4	4	33
62	4	5	4	4	4	4	4	5	34
63	4	4	3	5	5	4	5	4	34
64	5	5	4	4	4	4	4	5	35
65	5	5	5	5	5	5	5	5	40
66	4	4	4	4	4	5	4	4	33
67	4	5	4	5	5	5	5	5	38
68	4	4	4	4	4	5	4	4	33
69	5	5	5	5	5	4	3	5	37
70	5	5	5	5	5	4	5	5	39
71	4	4	4	4	4	5	4	4	33
72	4	4	5	5	5	5	5	4	37
73	3	5	4	4	4	5	4	5	34
74	4	4	4	5	5	5	5	4	36
75	5	5	4	4	3	5	4	5	35
76	4	4	5	5	5	5	3	4	35
77	4	5	3	5	3	4	5	5	34
78	4	4	4	4	4	5	4	4	33
79	5	5	5	5	5	5	5	5	40
80	5	5	4	4	4	5	4	5	36
81	4	4	4	5	5	5	5	4	36
82	5	5	4	4	4	4	4	5	35
83	4	4	3	5	5	5	3	4	33
84	4	5	5	5	5	4	5	5	38
85	4	4	4	4	4	5	4	4	33
86	5	5	4	4	4	4	4	5	35

Tabulasi Data Variabel Prestasi Kerja (Y)

NO	Prestasi_1	Prestasi_2	Prestasi_3	Prestasi_4	Prestasi_5	Prestasi_6	Jumlah
1	3	4	3	4	5	5	24
2	4	4	3	4	4	4	23
3	5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	3	4	3	22
6	3	4	4	4	4	4	23
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	4	5	5	5	29
9	4	4	4	3	3	4	22
10	5	5	4	4	3	2	23
11	4	4	4	4	4	4	24
12	3	5	5	4	5	3	25
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	5	5	3	3	26
15	5	5	5	5	5	4	29
16	3	5	5	5	5	4	27
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	3	5	24
19	4	5	5	5	5	5	29
20	4	4	4	5	4	3	24
21	5	5	5	4	5	5	29
22	5	5	5	5	4	4	28
23	4	4	4	5	4	4	25
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	5	4	4	25
26	4	5	5	5	5	5	29
27	4	4	4	5	4	4	25
28	5	5	5	5	3	3	26
29	5	5	5	4	5	5	29
30	4	4	4	5	4	4	25
31	4	4	4	4	4	5	25
32	3	5	5	4	5	5	27
33	4	4	4	4	4	4	24
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	5	5	5	4	29
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	4	4	4	4	24
38	3	2	2	4	2	5	18
39	4	5	5	5	5	5	29
40	4	4	4	5	4	4	25
41	5	5	5	4	5	4	28
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	5	5	5	5	4	29
44	4	4	4	5	4	5	26
45	4	5	5	5	5	5	29
46	4	4	4	5	4	5	26
47	5	5	5	5	3	4	27

48	5	5	5	4	5	2	26
49	4	4	4	5	4	5	26
50	5	5	5	5	5	4	29
51	4	4	4	5	4	5	26
52	4	5	5	5	5	5	29
53	4	4	4	5	4	5	26
54	5	5	5	5	3	4	27
55	5	5	5	5	5	5	30
56	4	4	4	5	4	4	25
57	4	5	5	5	5	4	28
58	4	4	4	5	4	5	26
59	5	5	5	5	3	4	27
60	5	5	5	4	4	5	28
61	4	4	4	5	4	4	25
62	4	4	4	4	4	5	25
63	3	5	5	4	5	4	26
64	4	4	4	4	4	5	25
65	5	5	5	5	5	5	30
66	4	4	4	5	4	4	25
67	4	5	5	5	5	5	29
68	4	4	4	5	4	4	25
69	5	5	5	4	3	5	27
70	5	5	5	4	5	5	29
71	4	4	4	5	4	4	25
72	5	5	5	5	5	4	29
73	4	4	4	5	4	5	26
74	4	5	5	5	5	4	28
75	4	4	3	5	4	5	25
76	5	5	5	5	3	4	27
77	3	5	3	4	5	5	25
78	4	4	4	5	4	4	25
79	5	5	5	5	5	5	30
80	4	4	4	5	4	5	26
81	4	5	5	5	5	4	28
82	4	4	5	4	4	5	26
83	3	5	5	5	3	4	25
84	5	5	5	4	5	5	29
85	4	4	4	5	3	4	24
86	4	4	4	4	4	5	25

LAMPIRAN III. OUT PUT SPSS UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	30	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,946	,944	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Mot_1	30,0667	19,030	,889	,954	,933
Mot_2	30,0333	21,137	,749	,827	,943
Mot_3	29,9333	18,892	,954	,976	,928
Mot_4	29,9667	19,206	,917	,955	,931
Mot_5	29,8333	20,902	,708	,752	,946
Mot_6	30,0000	19,172	,883	,963	,934
Mot_7	29,9333	20,961	,866	,890	,936
Mot_8	29,6333	23,895	,465	,611	,957

UJI VALIDITAS VARIABEL PENGAWASAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	30	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,948	,948	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Peng_1	37,6000	35,490	,837	,914	,940
Peng_2	37,4667	38,671	,685	,672	,947
Peng_3	37,4000	34,869	,886	,892	,938
Peng_4	37,5000	36,879	,716	,843	,946
Peng_5	37,3333	38,023	,651	,509	,948
Peng_6	37,3667	35,551	,845	,832	,940
Peng_7	37,4000	35,972	,812	,887	,941
Peng_8	37,3000	36,493	,814	,805	,941
Peng_9	37,4000	37,283	,819	,795	,942
Peng_10	37,6333	36,861	,756	,881	,944

UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,912	,912	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin_1	29,7000	16,838	,833	,735	,890
Disiplin_2	29,7667	18,047	,642	,601	,906
Disiplin_3	29,6667	15,816	,832	,959	,889
Disiplin_4	29,7333	17,926	,593	,544	,910
Disiplin_5	29,6333	17,757	,583	,633	,911
Disiplin_6	29,6000	16,869	,779	,961	,894
Disiplin_7	29,6333	17,482	,679	,622	,903
Disiplin_8	29,5667	17,151	,777	,762	,895

UJI VALIDITAS VARIABEL PRESTASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,917	,918	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PESTASI_1	21,2000	12,166	,685	,566	,913
PESTASI_2	21,1333	10,189	,867	,828	,887
PESTASI_3	21,0667	11,789	,646	,480	,918
PESTASI_4	21,1000	10,783	,774	,647	,901
PESTASI_5	21,0333	11,068	,792	,760	,898
PESTASI_6	21,1333	11,292	,850	,767	,892

LAMPIRAN IV. OUTPUT REGRESI MENGGUNAKAN SPSS

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DisiplinKerja, Motivasi, Pengawasan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,877 ^a	,770	,761	1,14369	,770	91,375	3	82	,000	2,173

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358,567	3	119,522	91,375	,000 ^a
	Residual	107,259	82	1,308		
	Total	465,826	85			

a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, PENGAWASAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,461	1,681		2,059	,043		
	MOTIVASI	,290	,058	,400	5,012	,000	,573	1,747
	PENGAWASAN	,055	,034	,099	1,606	,112	,815	1,228
	DISIPLINKERJA	,298	,052	,483	5,744	,000	,498	2,009

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Motivasi	Pengawasan	DisiplinKerja
1	1	3,984	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,008	22,985	,01	,13	,63	,14
	3	,005	27,175	,51	,03	,17	,36
	4	,003	39,418	,47	,84	,20	,50

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17,6222	29,6489	26,3605	2,05388	86
Std. Predicted Value	-4,255	1,601	,000	1,000	86
Standard Error of Predicted Value	,140	,575	,230	,090	86
Adjusted Predicted Value	15,8006	29,6328	26,3361	2,13358	86
Residual	-2,99910	5,37778	,00000	1,12333	86
Std. Residual	-2,622	4,702	,000	,982	86
Stud. Residual	-2,684	5,441	,010	1,050	86
Deleted Residual	-3,14266	7,19939	,02437	1,29155	86
Stud. Deleted Residual	-2,793	6,764	,026	1,145	86
Mahal. Distance	,285	20,519	2,965	3,887	86
Cook's Distance	,000	2,507	,043	,271	86
Centered Leverage Value	,003	,241	,035	,046	86

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: PRESTASIKERJA

