

## **PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KOTA SUNGAI PENUH**

**Nisa Julia, S.AP<sup>1</sup>.,  
Efendi, S.Sos, M.Si<sup>2</sup>., Awal Khairi, S.Sos, M.AP<sup>3</sup>**

**STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh**

Email :

[nisa.julia1997@gmail.com](mailto:nisa.julia1997@gmail.com)  
[efendidahlan1977@gmail.com](mailto:efendidahlan1977@gmail.com)  
[Awalkhairi@gmail.com](mailto:Awalkhairi@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The background of the problem in this writing, namely the work Produktivity of Employees in the Women's Empowerment Office and Chil Protection at Sungai Penuh City still not achieved optimally. The author suspects that this occurs due to a lack of responsibility that employees have for the implementation of their duties, low discipline of employees on duty and lack of motivation for employees to work. The purpose of this study was to determine the direct effect of Supervision on Employees Work Produktivity, the direct effect of Motivation on the Employee Work Produktivity, and the indirect effect of Supervision through Motivation on Employee Work Produktivity in the Women's Empowerment Office and Chil Protection at Sungai Penuh City. This study uses a Quantitative approach where the research method is using Path Analysis. From the results of research using this method it is known that the direct effect of Supervision on Supervision on Motivation is 0,256036, the direct effect of Supervision on Employee Work Produktivity is 0,110889, the direct effect of Motivation on Employee Work Produktivity is 0,108241, and the indirect effect between Supervision through Motivation on Employee Work Produktivity is 0,0554.*

**Keywords : Supervision, Motivation, and Employee Work Productivity**

### **ABSTRAK**

Latar belakang masalah dalam penulisan skripsi ini, yaitu Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh masih belum tercapai secara maksimal. Penulis menduga hal tersebut terjadi karena kurangnya rasa tanggungjawab yang dimiliki oleh pegawai terhadap pelaksanaan tugas, rendahnya disiplin pegawai dalam bertugas dan kurangnya motivasi pegawai untuk berkerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh langsung Pengawasan terhadap Motivasi, pengaruh langsung Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, pengaruh langsung Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, dan pengaruh tidak langsung antara Pengawasan melalui Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dimana metode penelitiannya adalah menggunakan *Path Analysis*. Dari hasil penelitian dengan menggunakan metode ini

diketahui bahwa pengaruh langsung Pengawasan terhadap Motivasi sebesar 0,256036, pengaruh langsung Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,110889, pengaruh langsung Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,108241, dan pengaruh tidak langsung antara Pengawasan melalui Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,0554.

**Kata Kunci : Pengawasan, Motivasi, dan Produktivitas Kerja**

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Peranan manusia dalam organisasi sangat penting maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan organisasi. Berapapun banyaknya rencana yang dibuat oleh pimpinan, tanpa didukung oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan tercapai. Agar pegawai selalu bekerja giat dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para pegawai, yaitu salah satunya dengan pengawasan yang dalam hal ini sebagai perwujudan fungsi kontrol dalam manajemen.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai, pimpinan dapat melakukan pengawasan langsung maupun tidak langsung; seperti melakukan pengamatan ditempat kerja, memberikan laporan baik tertulis maupun lisan, dan sebagainya. Pengawasan juga menyebabkan pegawai bekerja secara lebih hati-hati, karena pimpinan selalu melakukan evaluasi, terutama untuk pengawasan langsung. Pengawasan adalah sebagai proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian 2002:258).

Sehubungan dengan hal diatas, maka pengawasan merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sehingga kemampuan manajemen dalam melakukan pengawasan akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi. Menyadari betapa pentingnya pengawasan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai ini.

Dalam hal ini di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang pemerintahan dengan misinya masing-masing yang secara umum memberikan pelayanan kepada masyarakat, sudah seharusnya memiliki pegawai yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, kemudian menunjukkan kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan pengamatan awal di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh terdapat beberapa hal yang menjadi permasalahan dalam produktivitas kerja pegawai seperti :

1. Seringnya Aparatur Sipil Negara lalai dalam melaksanakan tugas, sehingga tugas yang diberikan selesai tidak tepat waktu disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan pegawai dalam bertugas

2. Kurangnya rasa tanggungjawab yang dimiliki pegawai terhadap pelaksanaan tugas, disebabkan kurangnya pengawasan oleh pihak atasan.
3. Pandemic Covid 19 berdampak terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga semua kegiatan baik itu pelayanan maupun kinerja menjadi terganggu.
4. Belum sesuainya penempatan pegawai pada bidang yang sesuai dengan skill atau keterampilannya seperti sarjana pendidikan yang seharusnya menjadi tenaga pengajar atau guru maupun dosen diletakkan pada bidang yang berkaitan dengan bidang sosial.
5. Kurangnya motivasi pegawai untuk bekerja sebab pimpinan kurang memotivasi bawahan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik dalam melakukan penelitian mengenai "**Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening Di Dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Kota Sungai Penuh**".

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang sebagaimana diuraikan diatas, maka yang menjadi permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah Pengaruh langsung antara Pengawasan terhadap Motivasi Di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh?
2. Adakah Pengaruh langsung antara Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh?
3. Adakah Pengaruh langsung antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh?
4. Adakah Pengaruh tidak langsung antara Pengawasan melalui Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh?

#### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah pokok dalam penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh langsung antara Pengawasan Terhadap Motivasi Di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh.
2. Untuk mengetahui Pengaruh langsung antara Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh.
3. Untuk mengetahui Pengaruh langsung antara Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh.
4. Untuk mengetahui Pengaruh tidak langsung antara Pengawasan melalui Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh.

## Tinjauan Pustaka

### Pengertian Pengawasan

pengawasan merupakan suatu kegiatan atau tindakan sebagai bentuk koreksi terhadap pelaksanaan tugas maupun rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan.

### Pengertian Produktivitas Kerja

produktivitas kerja merupakan suatu pencapaian hasil atas pekerjaan seorang pegawai yang lebih baik dari pada hari sebelumnya dalam melakukan pekerjaannya.

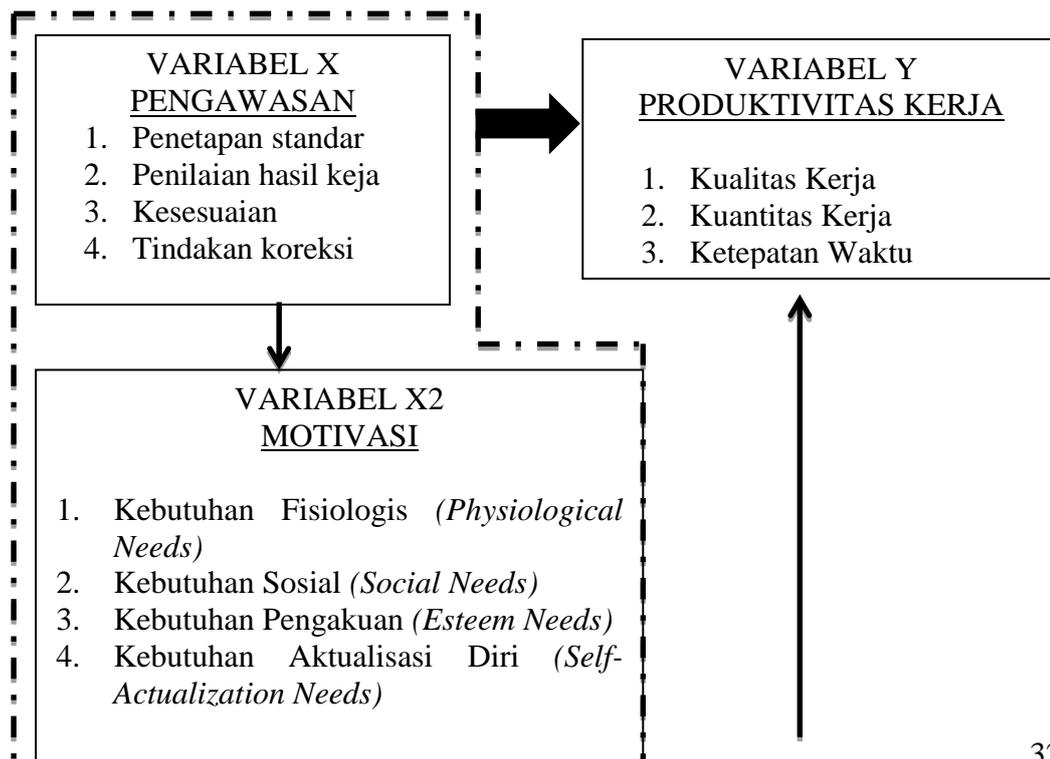
### Pengertian Motivasi

motivasi merupakan suatu dorongan yang dapat membuat seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan senang hati tanpa ada rasa keterpaksaan, sehingga dapat memperoleh hasil yang diinginkan.

### Kerangka Pemikiran

Agar penelitian lebih terarah dan untuk menghindari kesalah penafsiran istilah dalam penelitian indikator yang digunakan adalah secara umum Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh.

#### KERANGKA PEMIKIRAN



---

### **Hipotesis Penelitian . . . . .**

Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh. Pengujian dilakukan untuk memperoleh kebenaran atas apa yang telah di hipotesiskan di bab kerangka pemikiran. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Pengawasan berpengaruh langsung terhadap motivasi
- H2 : Pengawasan berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja pegawai
- H3 : Motivasi berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja pegawai
- H4 : Pengawasan berpengaruh tidak langsung melalui motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai

## **II. METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya. Pendekatan yang peneliti gunakan ialah pendekatan asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih.

### **Populasi**

Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Di dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh Sebanyak 20 orang Pegawai Negeri Sipil.

### **Sampel**

Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh Sebanyak 20 orang Pegawai Negeri Sipil.

### **Responden**

Adapun responden dalam penelitian ini adalah Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh yang berjumlah 20 Orang Pegawai Negeri Sipil.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
3. Dengan cara penyebaran kuisisioner kepada responden

### **Alat Pengumpulan Data**

Adapun alat pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini adalah daftar pertanyaan, pena, dan kertas

### **Unit Analisis**

Adapun yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yakni pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh yakni berjumlah 20 orang.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh.

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas menurut Ghozali (2016:52) dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kendala alat ukur mempunyai arti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun syaratnya adalah nilai koefisien  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka diambil kesimpulan bahwa item tersebut valid, demikian juga sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel dapat diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah tidak valid (Ghozali, 2016:53).

#### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Repeated Measure* pengukuran ulang dan *One Shot* atau sekali saja (Ghozali 2016:48).

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi variabel pengganggu atau residual mengikuti distribusi normal. Menurut Ghazali (2016:154-158) Seperti diketahui bahwa uji  $t$  dan  $F$  mengasumsikan bahwa uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Cara yang digunakan untuk mengetahui normalitas residual adalah dengan uji statistik *non parametric Kolmogorov-Smirnov* (K-S). jika nilai signifikansi *Kolmogorov-smirnov* kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa residual data dari model regresi tidak normal. Jika nilai signifikansi *Kolmogorov-smirnov* diatas 0,05 maka dapat dikatakan bahwa residual data dari model regresi telah terdistribusi secara normal.

#### **Uji Linearitas**

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) uji linearitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada *linearity*  $\leq$  0,05, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

### **Interpretasi Data**

#### **Skala Likert**

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari responden, maka digunakan alat analisis skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ( Sugiyono, 2009:133). Setelah rekapitulasi dari seluruh nilai yang diperoleh dari jawaban responden, maka langkah selanjutnya adalah mengklasifikasikan kriteria penilaian jawaban responden dengan kategori penilaian sebagai berikut :

**Tabel**  
**Instrumen Skala Likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

**Uji ‘f’ (Secara Simultan)**

Uji F dipakai untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, (Sugiyono, 1997:160). Dinyatakan sebagai berikut :

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

Keterangan :

F = Besarnya F hitung

n = Jumlah Sampel

K = Jumlah Variabel

R<sup>2</sup> = Koefisien determinan

Dengan Kriteria pengambilan keputusan adalah :

Dengan Membandingkan nilai f hitung dengan f tabel

1. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y.
2. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini berarti terdapat pengaruh secara simultan terhadap variabel X dan Y

**Uji ‘t’ (Secara Parsial)**

Uji t adalah bagian uji statistik yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independennya tetap / dikendalikan. Sugiyono (2006:145) merumuskan uji t statistik sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots(4)$$

Keterangan :

t<sub>hitung</sub> = Nilai t

r = Nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

t<sub>tabel</sub> = dk = n-2

Selanjutnya hasil perhitungan dikonsultasikan dengan t<sub>tabel</sub> dengan taraf kesalahan  $\alpha = 5\%$  dengan tingkat kepercayaan 95%. Apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, kemudian  $t_{tabel} \leq t_{hitung}$  maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

### Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Ghozali (2011:249) Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda maka model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

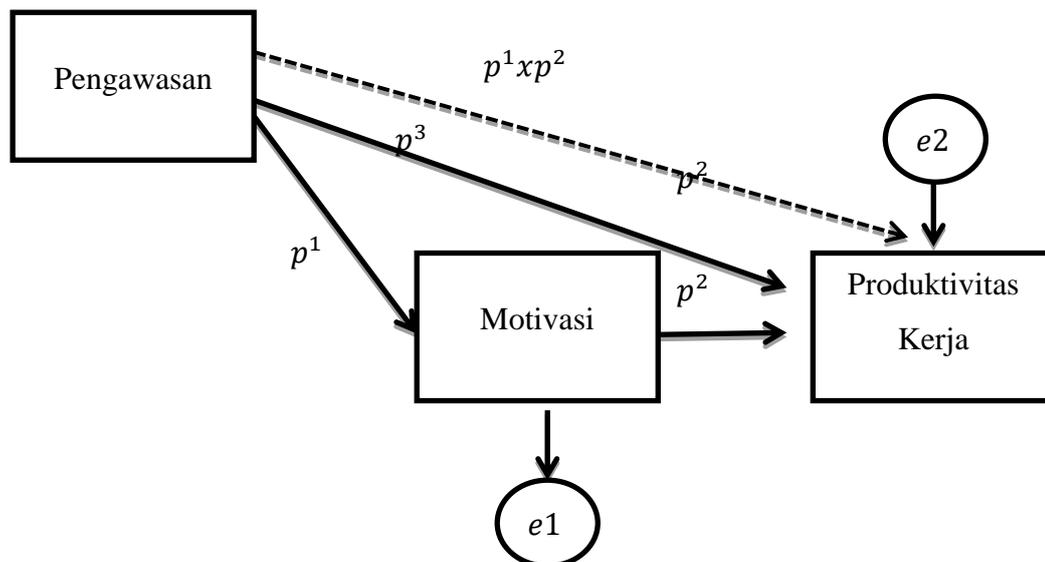
$$Z = \beta_1 X_1 + e1$$

$$Y = \beta_1 X_1 + Z + e2$$

Dimana :

- Y = Produktivitas Kerja
- Z = Motivasi
- $X_1$  = Pengawasan
- $\beta_1$  = Koefisien Variabel  $X_1$
- e1 dan e2 = Error

Penelitian ini juga menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara hubungan variabel independe (Pengawasan) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja) melalui Motivasi sebagai variabel intervening. Berikut adalah model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar Model Analisis Jalur (Path Analysis)

Keterangan :

- $p^1$  : Pengaruh Pengawasan secara langsung terhadap Motivasi
- $p^2$  : Pengaruh Motivasi secara langsung terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
- $p^3$  : Pengaruh Pengawasan secara langsung terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
- $p^1 \times p^2$  : Pengaruh tidak langsung Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai melalui Motivasi
- e1 : error sub struktur 1
- e2 : error sub struktur 2

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

**Tabel Hasil Uji Validitas  
Variabel Pengawasan, Motivasi dan Produktivitas Kerja**

No Pertanyaan	Butir Instrumen	Indikator	R hitung	R tabel	Keteranga n
1	X1 Pengawasan	Penetapan Standar	0,675	0,444	Valid
2			0,720	0,444	Valid
3		Penilaian Hasil Kerja	0,499	0,444	Valid
4			0,847	0,444	Valid
5		Kesesuaian	0,701	0,444	Valid
6		Tindakan Koreksi	0,492	0,444	Valid
7			0,680	0,444	Valid

No Pertanyaan	Butir Instrumen	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keteranga n
1	X2 Motivasi	Kebutuhan Fisiologis	0,863	0,444	Valid
2		Kebutuhan Sosial	0,949	0,444	Valid
3		Kebutuhan	0,881	0,444	Valid
4		Pengakuan	0,954	0,444	Valid
5		Kebutuhan Aktualisasi Diri	0,755	0,444	Valid

No Pertanyaan	Butir Instrumen	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keteranga n
1	Y Produktivitas Kerja	Kualitas Kerja	0,474	0,444	Valid
2			0,445	0,444	Valid
3		Kuantitas Kerja	0,649	0,444	Valid
4		Ketepatan Waktu	0,650	0,444	Valid
5			0,717	0,444	Valid

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan dari item pernyataan variabel Pengawasan memiliki 4 indikator, Produktivitas Kerja memiliki 3 indikator serta Motivasi 4 indikator dengan setiap pertanyaan mempunyai angka koefisien korelasi yang lebih besar dari angka kritik (rhitung > rtabel) atau lebih besar dari 0,444 (pada  $df = 18$ ), dengan demikian dapat dinyatakan item pernyataan variabel Pengawasan, Motivasi dan Produktivitas Kerja adalah valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel penelitian**

No	Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Pengawasan	0,759	Reliabel
2	Motivasi	0,822	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,725	Reliabel

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas, nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) untuk seluruh variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,5 sehingga seluruh variabel yang diteliti adalah reliabel. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Normalitas

**Tabel Hasil Pengujian Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		<b>20</b>
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	<b>0E-7</b>
	Std. Deviation	<b>1,88915669</b>
Most Extreme Differences	Absolute	<b>,190</b>
	Positive	<b>,105</b>
	Negative	<b>-,190</b>
Kolmogorov-Smirnov Z		<b>,852</b>
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>,463</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan hasil uji Normalitas diatas diperoleh nilai signifikansi kolmogorov-smirnov sebesar  $0,463 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa residual data dari model regresi telah terdistribusi secara normal.

### Uji Linearitas

**Tabel Hasil Pengujian Linearitas  
Pengawasan terhadap Motivasi**

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Motivasi * Pengawasan	Between Groups	(Combined)	<b>213,200</b>	<b>7</b>	<b>30,457</b>	<b>1,203</b>	<b>,371</b>
		Linearity	<b>132,416</b>	<b>1</b>	<b>132,416</b>	<b>5,231</b>	<b>,041</b>

		Deviation from Linearity	80,784	6	13,464	,532	,774
	Within Groups		303,750	12	25,313		
	Total		516,950	19			

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikansi linearity sebesar  $0,774 > 0,05$  maka terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan dependen.

**Tabel Hasil Pengujian Linearitas  
Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja Pegawai * Pengawasan	Between Groups	(Combined )	39,117	7	5,588	1,080	,432
		Linearity	25,238	1	25,238	4,878	,047
		Deviation from Linearity	13,879	6	2,313	,447	,834
	Within Groups		62,083	12	5,174		
	Total		101,200	19			

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikansi linearity sebesar  $0,834 > 0,05$  maka terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan dependen.

**Tabel Hasil Pengujian Linearitas  
Motivasi terhadap Produktivitas Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja Pegawai * Motivasi	Between Groups	(Combined )	75,367	11	6,852	2,122	,148
		Linearity	25,052	1	25,052	7,758	,024
		Deviation from Linearity	50,315	10	5,032	1,558	,271
	Within Groups		25,833	8	3,229		
	Total		101,200	19			

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikansi linearity sebesar  $0,271 > 0,05$  maka terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan dependen.

### Uji F ( Secara Simultan)

Uji statistik F untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen / terikat. Maka terdapat hasil sebagai berikut :

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

$$F = \frac{0,330 / (3 - 1)}{1 - 0,330 / (20 - 3)}$$

$$F = 4,186$$

**Tabel Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	33,391	2	16,695	4,186	,033 <sup>b</sup>
	Residual	67,809	17	3,989		
	Total	101,200	19			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengawasan

Berdasarkan tabel diatas tentang uji ANOVA atau F tes diperoleh nilai f hitung sebesar 4,186 dan f tabel sebesar 3,55 dengan signifikasi sebesar 0,033 oleh karena itu f hitung > f tabel (4,186 > 3,55) maka dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 (0,033 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa “ Pengawasan dan Motivasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh.

### Uji T (Secara Parsial)

Uji t adalah uji statistic yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independenya tetep/dikendalikan.

Dengan ketentuan penulis mengajukan hipotesis, dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% setelah dilakukan pengajuan dengan SPSS maka didapat hasil seperti tampak pada tabel berikut :

**Tabel Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,370	4,946		1,692	,109
	Pengawasan	,278	,193	,333	1,446	,166
	Motivasi	,146	,102	,329	1,430	,171

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variable bebas adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan Tabel diatas diketahui thitung < ttabel sebesar  $1,446 < 1,74$  dengan tingkat signifikan  $0,166$  (Signifikasi > 5%) Maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh.

2. Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan Tabel diatas diketahui thitung < ttabel sebesar  $1,430 < 1,74$  dengan tingkat signifikan  $0,171$  (Signifikasi > 5%) Maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh.

**Pengujian Hipotesis**

Setelah melakukan pengujian pemenuhan persyaratan analisis sebagai kajian penelitian, selanjutnya peneliti melakukan pengujian hipotesis penelitian yang dilaksanakan melalui langkah-langkah sebagai berikut :

**Pengajuan Model Konseptual**

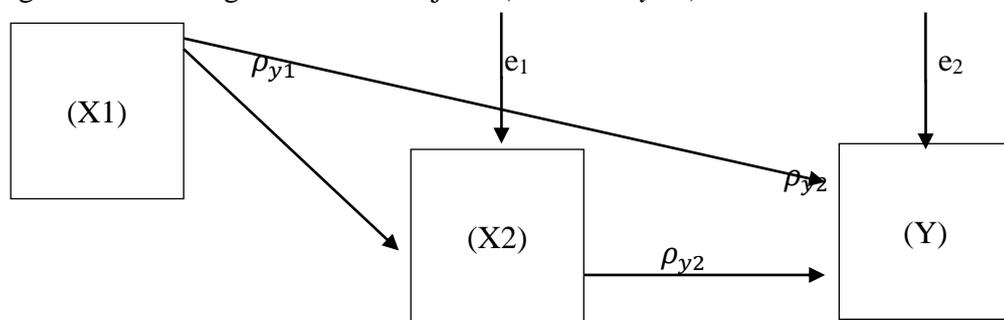
Berdasarkan hasil kajian teori dapat dirumuskan kerangka berpikir dalam bentuk model konseptual, sekaligus hipotesis kajian penelitian seperti paradigma model hubungan antar variabel.

Adapun hipotesis yang akan diuji berdasarkan model konseptual adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung (X1) terhadap (X2)
2. Terdapat pengaruh langsung (X1) terhadap (Y)
3. Terdapat pengaruh (X2) terhadap (Y)
4. Terdapat pengaruh tidak langsung (X1) terhadap (Y) melalui (X2)

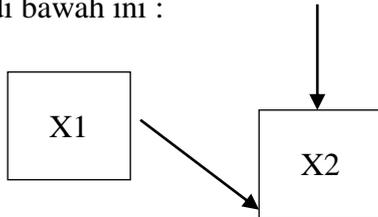
**Model Analisis Jalur**

Untuk mengetahui pengaruh langsung setiap variabel yaitu variabel Pengawasan (X1) terhadap Motivasi (X2), variabel Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y), variabel Motivasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y), dan pengaruh tidak langsung dari variabel Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (X2), berdasarkan konsepsi di atas dapat dilihat dalam spesifikasi model analisis, sebagaimana tergambar dalam gambar analisis jalur (*Path Analysis*) berikut ini:

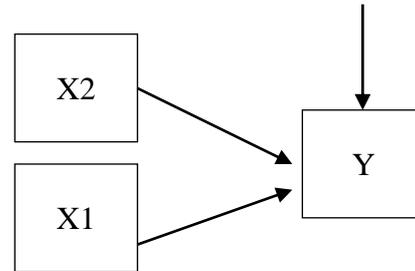


**Gambar Model Analisis Jalur tentang Pengaruh Variabel Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (X2)**

Berdasarkan model analisis jalur yang digambarkan di atas maka dapat dilakukan pengolahan selanjutnya dengan membagi struktur jalur menjadi 2 (dua) kelompok yaitu Substruktur jalur 1 dan Substruktur jalur 2 seperti yang tergambar di bawah ini :



**Gambar 3.2 Substruktur 1**



**Gambar 3.3 Substruktur 2**

**Mengoperasikan Model Analisis dengan Komputer**

Berdasarkan hasil analisis di atas, selanjutnya akan diuraikan pengoperasian model analisis jalur (*path analysis*) dengan tahapan sebagai berikut:

**1. Mengidentifikasi Koefisien Jalur Substruktur 1 dan Substruktur 2**

Berdasarkan hasil analisis regresi bertingkat dapat ditentukan masing-masing koefisien jalur sebagai berikut :

- a. Regresi tahap 1 Beta  $X_{12} = 0,506$  ( $t = 2,490$ ) =  $\rho_{21}$
- b. Regresi tahap 2 Beta  $X_{1Y} = 0,333$  ( $t = 1,446$ ) =  $\rho_{Y1}$
- c. Regresi tahap 2 Beta  $X_{2Y} = 0,329$  ( $t = 1,430$ ) =  $\rho_{Y2}$

Keterangan:

Beta = Koefisien regresi terstandar, digunakan sebagai koefisien jalur

$\rho_{21}$  = Koefisien jalur antara X1 dengan X2

$\rho_{Y1}$  = Koefisien jalur antara X1 dengan Y

$\rho_{Y2}$  = Koefisien jalur antara X2 dengan Y

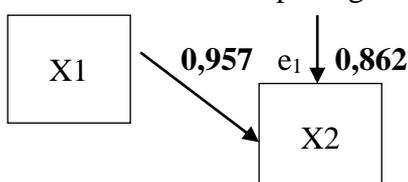
**2. Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 1**

Dengan menggunakan rumus  $\sqrt{(1 - R^2)}$  maka dapat dihitung koefisien jalur untuk residual setiap variable tergantung sebagai berikut:

- a. Koefisien jalur untuk residual substruktur 1: Pengawasan (X1) terhadap Motivasi (X2)

$$\begin{aligned} e_1 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\ &= \sqrt{(1 - 0,256)} \\ &= 0,862 \end{aligned}$$

- b. berdasarkan hasil di atas maka koefisien jalur dan koefisien jalur residual Substruktur 1 dapat digambarkan sebagai berikut :



### Gambar Hasil Substruktur 1

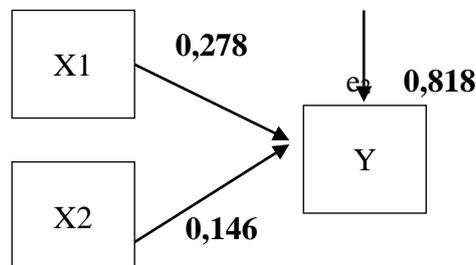
#### 3. Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 2

Dengan menggunakan rumus  $\sqrt{(1 - R^2)}$  maka dapat dihitung koefisien jalur untuk residual setiap variabel tergantung sebagai berikut:

- a. Koefisien jalur untuk residual substruktur 1 : Pengawasan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ( Y ).

$$\begin{aligned} e_2 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\ &= \sqrt{(1 - 0,330)} \\ &= 0,818 \end{aligned}$$

- b. berdasarkan hasil di atas maka koefisien jalur dan koefisien jalur residual Substruktur 2 dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar Hasil Substruktur 2

Keterangan:

- $e_1$  = koefisien jalur untuk residual substruktur 1 Pengawasan (X1) terhadap Motivasi ( X2 )  
 $e_2$  = koefisien jalur untuk residual substruktur 2 Pengawasan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)  
 $R^2$  = koefisien determinasi pada masing-masing jalur  
 1 = bilangan konstan

#### 4. Merangkum Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Memperhatikan model yang disajikan di atas dimana terdapat koefisien jalur sehingga ditemukan harga  $\rho_{21}= 0,506$ ,  $\rho_{Y1}= 0,333$  dan  $\rho_{Y2}= 0,329$ , dengan demikian dapat disusun rekapitulasi baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan hasil sebagaimana diuraikan di bawah ini :

- a) Pengaruh langsung antara Pengawasan (X1) terhadap Motivasi (X2)

$$\begin{aligned} \text{X1 terhadap X2} &= \rho_{21} \times \rho_{21} \\ &= 0,506 \times 0,506 \\ &= 0,256036 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa kontribusi pengaruh langsung variabel Pengawasan (X1) terhadap Motivasi (X2) yaitu, sebesar 0,256036.

- b) Pengaruh langsung antara Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

$$\begin{aligned} X1 \text{ terhadap } Y &= \rho_{Y1} \times \rho_{Y1} \\ &= 0,333 \times 0,333 \\ &= 0,110889 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa kontribusi pengaruh langsung variabel Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) yaitu, sebesar 0,110889.

- c) Pengaruh langsung antara Motivasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

$$\begin{aligned} X2 \text{ terhadap } Y &= \rho_{Y2} \times \rho_{Y2} \\ &= 0,329 \times 0,329 \\ &= 0,108241 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa kontribusi pengaruh langsung variabel Motivasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) yaitu, sebesar 0,108241.

- d) Pengaruh tidak langsung antara Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (X2)

$$\begin{aligned} X1 \text{ terhadap } Y \Omega X2 &= \rho_{21} \times \rho_{Y1} \times \rho_{Y2} \\ &= 0,506 \times 0,333 \times 0,329 \\ &= 0,0554 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa kontribusi pengaruh tidak langsung variabel Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (X2) sebesar 0,0554.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis di atas di mana terdapat pengaruh langsung variabel Pengawasan (X1) terhadap Motivasi (X2) sebesar 0,256036, Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,110889, Motivasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,108241, serta pengaruh tidak langsung variabel Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (X2) sebesar 0,0554, maka dapat disusun dalam rangkuman tabel yang dapat dilihat dalam tabel 3.11 di bawah ini.

#### Ringkasan Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen

No	Keterangan	Langsung	Tidak Langsung
1.	Pengaruh langsung (X1) terhadap (X2)	0,256036	-
2.	Pengaruh langsung (X1) terhadap (Y)	0,110889	-
3.	Pengaruh langsung (X2) terhadap (Y)	0,108241	-
4.	Pengaruh tidak langsung (X1) terhadap (Y) melalui (X2)	-	0,0554

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data 2020

#### 5. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Intervening*)

Pengaruh tidak langsung Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (X2) :

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 SEa^2 + a^2 SEb^2} \\ Sab &= \sqrt{(0,146^2 \cdot 0,384^2) + (0,957^2 \cdot 0,102^2)} \\ Sab &= \sqrt{0,012671665} \\ Sab &= 0,1126 \\ t &= \frac{ab}{Sab} \\ t &= \frac{0,957 \cdot 0,146}{0,1126} \\ t &= \frac{0,139722}{0,1126} \\ t &= 1,241 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai perhitungan t hitung di atas dengan dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu 1,74 untuk signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai melalui Motivasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $1,241 < 1,74$ ).

#### IV KESIMPULAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Motivasi di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung antara Pengawasan (X1) terhadap Motivasi (X2) diketahui bahwa kontribusi pengaruh langsung variabel Pengawasan (X1) terhadap Motivasi (X2) yaitu, sebesar 0,256036.
2. Terdapat pengaruh langsung antara Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) diketahui bahwa kontribusi pengaruh langsung variabel Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) yaitu, sebesar 0,110889.
3. Terdapat pengaruh langsung antara Motivasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) diketahui bahwa kontribusi pengaruh langsung variabel Motivasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) yaitu, sebesar 0,108241.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (X2) diketahui bahwa kontribusi pengaruh tidak langsung variabel Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (X2) yaitu, sebesar 0,0554.

#### V. UCAPAN TERIMAKASIH

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan dan membekaliku dengan ilmu. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam terlimpahkan buat Rasulullah Muhammad SAW.

Selesainya penulisan Skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan, saran, arahan, bimbingan serta dukungan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehubungan dengan itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya dari lubuk hati yang paling dalam kepada :

1. Bapak **EFENDI, S.Sos, M.Si** selaku Pembimbing Utama dan Bapak **AWAL KHAIRI, S.Sos, M.AP** selaku Pembimbing Pendamping, yang tidak bosan-bosannya telah meluangkan waktu, pikiran dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
2. Bapak **MURLINUS, S.H, M.H** selaku Ketua STIA-NUSA Sungai Penuh beserta Staf dan Karyawannya.
3. Bapak **ADE NURMA JAYA PUTRA, S.Sos, M.AP** selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara.
4. Bapak / Ibu Dosen dan Pegawai STIA-NUSA Sungai Penuh yang telah memberikan pengetahuan, pengarahan, dan pengalaman selama penulis mengikuti pendidikan.
5. Teritimewa kepada (Alm) Ayahandaku **SYAFRIL** dan (Almh) Ibundaku **JUSMAINI** serta suamiku **FWAN AFRIWIJAYA** dan saudara-saudaraku tercinta yang selalu memberikan motivasi, do'a, dan restunya didalam penulisan skripsi ini hingga bisa terselesaikan.
6. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah ikut berpartisipasi memberikan kontribusi, arahan dan dorongan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- A.H Maslow. 1943. A Theory of Human Motivation, Psychological Review, hal. 370; A.H Maslow, Motivation and Personality (New York; Harrper and Row,1954).
- Abdul Rosid, I., Suhartini, Y. (2012). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Yogyakarta. AKMENIKA; Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Vol. 9, No. 1, 2012.
- Adisasmita, Rahardjo. 2011. Manajemen Pemerintahan Daerah. Yogyakarta: GrahaIlmu.
- Aprilia, EkaZumaida. 2017. Pengaruh Pengawasan Pemimpin Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda. E-Journal Ilmu Pemerintahan. 5 (1) : 159-170. 2017
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badri, M Sukoco. 2007. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Jakarta :Erlangga.
- Erni,Tris Kurniawan, Suledan Saefullah. 2005. Pengantar Manajemen. Jakarta: Prenada Media Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program.IBM SPSS 23 (Edisi 8).Cetakanke VIII. Semarang: Badan Penerbit.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manulang. 2004. Management Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. 2015. Akuntansi Biaya. Edisi 5. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Ngalim Purwanto. 2007. Psikologi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2002. Fungsi-Fungsi Manajerial. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Kencana Prenada Media Group.
- Syekh, Sayid. 2011. Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial. Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta.
- Ukas, Maman. 2004. Manajemen. Bandung: Agini.