

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA MELALUI  
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI KANTOR  
CAMAT AIR HANGAT**

**Frengki Juanda Putra<sup>1</sup>, Badrizal<sup>2</sup>, Beni Setiawan<sup>3</sup>**  
**STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH**

Email:

[frengki.juanda.putra@gmail.com](mailto:frengki.juanda.putra@gmail.com)

[badrizal@gmail.com](mailto:badrizal@gmail.com)

[benisetiawan15208036@gmail.com](mailto:benisetiawan15208036@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of supervision and motivation on performance, either directly or indirectly in the office of the Head of Air Warm Head. This research uses quantitative methods, with exogenous variables namely supervision variables (X1), motivational intervening variables (X2), and endogenous variables namely performance (Y). The population of this study is all 27 State Civil Apparatuses (ASN) at the Depati Tujuh sub-district office. The data analysis technique used is path analysis and is divided into 2 paths, namely sub structure 1 and sub structure 2. that: 1) There is a significant direct effect of supervision on motivation, where the contribution value obtained is 0.329 or 32.9% with a significance of 0.000. 2) There is a direct effect of supervision on performance significantly, where the contribution value obtained is 0.047 or 4.7% with a significance of 0.000. 3) There is a significant direct effect of motivation on performance, where the contribution value obtained is 0.619 or 61.9% with a significance of 0.000. 4) There is an indirect effect of supervision on performance through motivation significantly, where the contribution value obtained is 0.098 or 9.8%*

**Keywords: Supervision, Motivation, Performance**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung di kantor Camat Air Hangat Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel pengawasan (X1), variabel intervening motivasi (X2), dan variabel endogen yaitu kinerja (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada kantor Camat Depati Tujuh sebanyak 27. Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub struktur 1 dan Sub Struktur 2 Data dikumpulkan melalui angket, Temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh langsung pengawasan terhadap motivasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,329 atau 32,9% dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh langsung pengawasan terhadap kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,047 atau 4,7% dengan signifikansi 0,000. 3) Terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,619 atau 61,9% dengan signifikansi 0,000. 4) Terdapat pengaruh tidak langsung pengawasan terhadap kinerja melalui motivasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0.098 atau 9,8 %

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

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam konteks mempertahankan dan mengelola organisasi agar mampu bertahan hidup, peran sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sentral. Hal tersebut didasari oleh suatu pemikiran bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi merupakan unsur utama dalam menciptakan peluang bisnis dalam berbagai kesempatan. Untuk meningkatkan perannya sebagai salah satu faktor produksi dalam perusahaan atau organisasi, maka SDM harus memiliki motivasi berprestasi karena salah satu karakteristik yang mempengaruhi prestasi kerja SDM adalah motivasi berprestasi itu sendiri.

Sumber Daya Manusia yang disebut di sini salah satunya adalah Pegawai Negeri Sipil, Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintah, perekat, pemersatu bangsa dan negara dan juga dipercaya pemerintah untuk mencapai tujuan nasional. Karena itu Pegawai Negeri Sipil disebut sebagai unsur aparatur Negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan. Dan peranannya di setiap Negara menjadi sangat penting dan sangat menentukan.

Pelayanan publik yang kinerja pegawainya dikaitkan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi perhatian para peneliti di bidang sumber daya manusia saat ini. Dalam rangka mewujudkan tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Kinerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kepemimpinan yang baik, pemberian motivasi, peningkatan disiplin dan pemberian kompensasi yang layak.

Dalam sebuah organisasi peran dan fungsi seorang pemimpin dalam mengelola sebuah organisasi sangat mempengaruhi kinerja dari pada bawahannya, karena seorang pemimpin merupakan manajer yang merencanakan, mengarahkan, melaksanakan dan mengendalikan kinerja bawahannya. Peran dan fungsi kepemimpinan yang baik dan demokratis memberikan rasa nyaman bagi karyawannya dalam melakukan pekerjaan, termasuk dalam menegakkan disiplin pegawai atau karyawannya. Sebuah organisasi akan maju dan berhasil jika disiplin anggotanya bisa diterapkan dengan tegas dan jelas.

Pengawasan merupakan tindakan atau kegtatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat. pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran. yang bertentangan. dengan aturan yang berlaku di perusahaan Malayu SP. Hasibuan, (2011).

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui

pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara keranya. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin pegawai.

Selain pengawasan, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seperti yang diungkapkan oleh Robert Kreitner dan Anglo Kinicki (2001:205) motivasi kerja dapat dipastikan memengaruhi kinerja walaupun, bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Robbins dalam Wibowo (2014: 322) Motivasi kerja merupakan sebagai proses intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, faktor motivasi kerja dari atasan sangat penting dilakukan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul : “Pengaruh Pengawasan Terhadap kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Camat Air Hangat”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap motivasi kerja kantor camat Air Hangat Kabupaten Kerinci ?
2. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai kantor camat Air Hangat Kabupaten Kerinci ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai kantor camat Air Hangat Kabupaten Kerinci ?
4. Apakah terdapat pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening di kantor camat Air Hangat Kabupaten Kerinci ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap motivasi kerja kantor camat Air Hangat Kabupaten Kerinci ?
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai kantor camat Air Hangat Kabupaten Kerinci ?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai kantor camat Air Hangat Kabupaten Kerinci ?
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening di kantor camat Air Hangat Kabupaten Kerinci ?

## 1.4 Tinjauan Pustaka

### Pengawasan

Proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut (Schermerhorn, 2002: 12).

### Motivasi

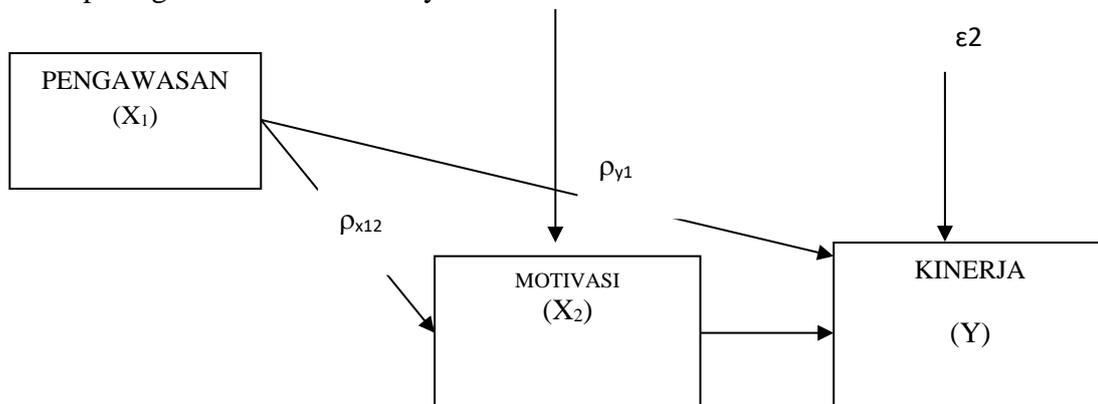
Sondang P. Siagian (2008:138) motivasi dapat dijadikan sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya, dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

### Kinerja

Gomes dalam Mangkunegara (2006:9) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai:” ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering di hubungkan dengan produktivitas”.

## 1.5 Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan landasan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu di atas maka dapat dibuat sebuah kerangka berpikir konseptual yang akan dipedomani seperti terlihat pada gambar di bawah ini yaitu:



## 1.6 Hipotesis

Berdasarkan pengkajian dari uraian di atas sehingga hipotesis ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Pengawasan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci ?
2. Pengawasan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci ?
3. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci ?
4. Pengawasan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci ?

## II. METODE PENELITIAN

### 2.1 Metode Penelitian

Adapun Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 2.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif.

#### 2.1.2 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci yang berjumlah 27 orang.

#### 2.1.3 Sampel

Berdasarkan populasi tersebut, maka yang menjadi sampel penelitian adalah 27 orang.

#### 2.1.4 Teknik Analisis Data

##### Skala Likert

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	kurang setuju	2
4	Tidak setuju	1

##### Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampel dari galat taksiran sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, teknik pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kalmogorov Smirnov*.

##### Linieritas

Untuk mengetahui linear-tidaknya hubungan setiap variabel, maka peneliti melakukan kajian uji linearitas variabel eksogen terhadap variabel endogen. dengan bantuan komputer program SPSS *for Window Release 16.0*

##### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas tersebut secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

##### Uji Signifikansi Pengaruh tidak langsung atau *intervening* (perantara)

Untuk mengetahui apakah terdapat signifikansi pengaruh tak langsung variabel x terhadap y melalui variabel *intervening* (perantara) maka dapat diuji dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test).

### BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengawasan(X 1)	Motivasi(X2)	Kiner ja(Y)
N		27	27	27
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	29.37	28.33	28.44
	Std. Deviation	2.452	2.287	2.455
Most Extreme Differences	Absolute	.194	.174	.164
	Positive	.176	.113	.164
	Negative	-.194	-.174	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		1.008	.906	.854
Asymp. Sig. (2-tailed)		.262	.385	.459
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: Olah data 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian normalitas diatas variabel pengawasan (X1), motivasi (X2), dan kinerja pegawai (Y) nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh data dari setiap variabel berdistribusi secara normal dan dapat digunakan dalam analisis kajian penelitian.

#### A. Linieritas antara pengawasan (X1) dengan motivasi (X2).

ANOVA Table

			S u m o f S q u a r e s	d f	M e a n S q u a r e	F	S i g .
Moti vasi X2) * Peng awas an(X 1)	B e t w e e n G r o u p s	(Co mbi ned )	4	6	7	1	.1500
			7		9		
			7		5		
			0		0		
			0		1		
			0		0		
	L i n e a r i t y	L i n e a r i t y	4	1	4	.005	
			4		4		
			7		7		
			8		8		
D e v i a t i o n f r o m L i n e a r i t y	D e v i a t i o n f r o m L i n e a r i t y	2	5	5	.9833		
		9		8			
Within Groups				4			
Total				4			
				2			
				0			
				1			
				3			
				6			
				0			
				0			
				0			
				2			
				6			

Sumber: Olah data 2021

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada Alpha (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel pengawasan (X1) terhadap motivasi (X2) linear.

### 3.2 Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi

	Jalur Hubun gan	N i l a i S i i	Kesimpula n	Keterangan

		g n		
1.	pengawasan (X <sub>1</sub> ) terhadap motivasi (X <sub>2</sub> )	0 . 0 0	Signifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan, dengan motivasi. Dengan $R$ Square = 0.329
	pengawasan (X <sub>1</sub> ), motivasi (X <sub>2</sub> ) terhadap p Kinerja Pegawai (Y)	0 , 0 0 0	Signifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan, motivasi dengan kinerja pegawai. Dengan $R$ Square = 0.862

### 3.3 Uji Signifikansi Pengaruh tidak langsung atau *intervening* (perantara)

Berdasarkan perhitungan pengaruh tidak langsung atau *intervening* (perantara), diketahui bahwa kontribusi pengaruh tidak langsung variabel pengawasan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui motivasi (X<sub>2</sub>) yaitu sebesar 0,098.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung pengawasan terhadap motivasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,329 atau 32,9% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya pengawasan berpengaruh terhadap motivasi di Kantor Camat Air Hangat.
2. Terdapat pengaruh langsung pengawasan terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,047 atau 4,7% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Air Hangat.
3. Terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,619 atau 61,9% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Air Hangat.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung pengawasan terhadap kinerja melalui motivasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,098 atau 9,8% dengan nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  ( $3,371 > 1,703$ ) dari  $\alpha = 0,05$  artinya pengawasan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi di Kantor Camat Air Hangat.

## **V. UCAPAN TERIMAKASIH**

Terima Kasih Kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah member kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Tika (2006, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Chiaburu dan Tekleab, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Simanjuntak (2005, Evaluasi Kinerja, Refika, Bandung
- Chen, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Hollenbeck, Derue dan Guzzo, 2004, Pelatihan Mengembangkan Efikasi Diri, Rahman, Semarang
- Carrel dkk, 2001, Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan, PPM, Jakarta
- Gomes (2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi offset, Yogyakarta
- Pebi Julianto. 2020. Implementasi Program Bantuan Pangan non Tunai (BPNT) di Kecamatan Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci. E Jurnal Qawwam. Kerinci.
- Pebi Julianto. 2020. Partisipasi Masyarakat Dalam Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya (BSPS) di Desa Koto Baru Kecamatan Koto baru (2020). E Jurnal Qawwam. Kerinci.
- Simamora 2001, Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif, Edisi Pertama, PT. Gramedia, Jakarta
- Flippo 2000, Manajemen Personalialia, Erlangga, Jakarta
- Handoko, 2000, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke 2. BPFE. Yogyakarta
- Stolovitch and Keeps Handoko, 2000, Manajemen Sumber Daya. Manusia. Salemba Empat. Jakarta.