

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN RANGKASBITUNG KABUPATEN LEBAK

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas La Tansa Mashiro



Oleh :
DEVI LESTARI
19111130

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LA TANS A MASHIRO
RANGKASBITUNG
2023M / 1445 H.**

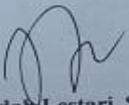
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

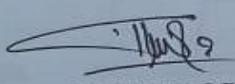
Nama : Devi Lestari
NPM : 19111130
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja
Pegawai Pada Dinas Perhubungan Rangkasbitung Kabupaten
Lebak.

Skripsi ini telah disetujui untuk diajukan dalam Ujian Skripsi
Rangkasbitung, Oktober 2023

Pembimbing I

Pembimbing II


Indah Lestari, S.E., M.M
NIDN. 0409078201


Muhi Mukti, S.E., M.M
NIDN. 0421019001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas La Tansa Mashiro

Ketua Program Studi

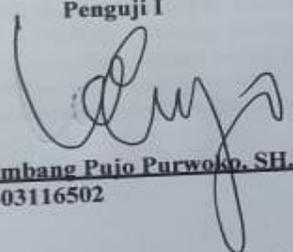

Dr. Hj. Zakiyya Tunufus, SE., MM
NPP. 22306740898004


Dede Subarna, SE., MM
NPP 10105800204017

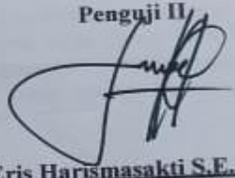
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI

Nama : Devi Lestari
NPM : 19111130
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Rangkasbitung Kabupaten Lebak

Skripsi ini telah diujikan dalam ujian sidang skripsi dan dinyatakan **LULUS**
Rangkasbitung, Oktober 2023

Penguji I


Drs. H. Bambang Pujo Purwoko, SH., MM
NIDN : 0403116502

Penguji II


Eris Harismasakti S.E., MM
NIDN : 0411028902

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dede Suharna, S.E., M.M
NPP. 10105800204017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Semangat kerja pegawai pada dinas perhubungan rangkasbitung kabupaten lebak. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Pengawasan (X2) dan Pengawasan (X3) sebagai variabel independen (bebas) dan Semangat kerja (Y) sebagai variabel dependen (terikat).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 154 Responden metode pengambilan sampling yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin, Teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji t uji F dengan menggunakan Software SPSS 20.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak. Serta secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai. Dan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi semangat kerja adalah variabel Motivasi.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and Supervision of employee morale at the transportation service Rangkasbitung Lebak Regency Variables used in this research is motivation (X1), Supervision (X2) and Supervision (X3) as the independent variable (free) and morale (Y) as the dependent variable (tied).

The method used in uu research is method quantitative. The population used in this study was 154 Respondents sampling method that is by Using Slovin formula, data collection techniques used observation, the questionnaires, documentation, and literature studies, While the analysis technique data used is validaality test, reliability assessment, unclassical assumptions, multiple linear regression analisys test, up t up F by using Software SPSS 20.

The results of this atudy indicate that partially motivation has a positive and significian effect on employee morale at the Lebak District Transportation office on morale employes And the most dominant variable that affects morale is the variable Motivation.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Devi Lestari

NPM : 19111130

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa SKRIPSI yang berjudul :

“Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Rangkasbitung Kabupaten Lebak”.

1. Merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukan merupakan hasil plagiat dan penjiplakan terhadap karya orang lain, serta semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
2. Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya mengizinkan dan menyetujui untuk di kelola STIE La Tansa Mashiro sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan aapaabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan kelulusan dan pencabutan ijazah yang telah saya peroleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di fakultas ekonomi dan bisnis la tansa mahsiro.

Rangkasbitung, Oktober 2023

Devi Lestari

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penayang, segala puji dan rasa syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis diberikan kemudahan dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak”**.

Penyusunan Proposal Skripsi ini merupakan salah satu syarat penulisan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro (FEB-UNILAM) Rangkasbitung. Skripsi ini dapat penulis selesaikan dikarenakan banyak pihak yang membantu. Penulis mengucapkan terima kasih, terutama kepada :

1. Bapak Dr. K. H. Soleh, M.M., Selaku Rektor Universitas La Tansa Mashiro (UNILAM) Rangkasbitung.
2. Ibu Dr. Hj. Zakiyya Tunnufus, S.E., M.M., Selaku Dekan fakultan Ekonomi dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro (UNILAM) Rangkasbitung.
3. Bapak Dede Suharna, S.E, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro (FEB-UNILAM) Rangkasbitung.
4. Ibu Indah Lestari S.E., M.M selaku Pembimbing I, yang telah memberikan dorongan dan bimbingan serta saran sehngga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Bapak Muhi Mukti S.E., M.M., Selaku Pembimbing II, yang telah memberikan dorongan dan bimbingan serta sasaran hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Orang tua tercinta yang senantiasa memberikan semangat dan doanya guna menyelesaikan penyusunan Skripsi ini sesuai dengan waktu yang Penulis harapkan.
7. Semua sahabat, teman-teman seangkatan seperjuangan yang memotivasi dan sama sama berjuang di Universitas La Tansa Mashiro (FEB-UNILAM) Rangkasbitung yang saling memberikan dorongan dan semangatnya guna penyelesaian Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari kata sempurna, Mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan, sehingga segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan, demikesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Rangkasbitung, Oktober 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Pembatasan Masalah.....	10
1.4 Perumusan Masalah	10
1.5 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	11
1.5.1 Tujuan Penelitian	11
1.5.2 Kegunaan Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13

2.1	Deskripsi Teori	13
2.1.1	Resource Based View Theory.....	13
2.1.2	Semangat Kerja.....	14
2.1.2.1	Pengertian Semangat Kerja.....	14
2.1.2.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	15
2.1.2.3	Dimensi dan Indikator Semangat Kerja.....	16
2.1.2.4	Tujuan Penilaian Semangat Kerja	16
2.1.2.5	Aspek-Aspek Semangat Kerja	18
2.1.3	Motivasi.....	18
2.1.3.1	Pengertian Motivasi.....	18
2.1.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	19
2.1.3.3	Dimensi Motivasi	20
2.1.3.4	Indikator-Indikator Motivasi	21
2.1.3.5	Tujuan Motivasi	22
2.1.4	Pengawasan.....	23
2.1.4.1	Pengertian Pengawasan	23
2.1.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan	24
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator Pengawasan	25
2.1.4.4	Metode Pengawasan.....	25
2.2	Hasil Penelitian Terdahulu	26
2.3	Hubungan Antar Variabel.....	34
2.3.1	Hubungan Motivasi Dengan Semangat Kerja.....	34

2.3.2 Hubungan Pengawasan Dengan Semangat Kerja	34
2.3.3 Hubungan Motivasi, Pengawasan Dengan Semangat Kerja...	35
2.4 Kerangka Pemikiran	36
2.5 Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	39
3.2 Metode Penelitian	40
3.3. Populasi dan Teknik Sampling	41
3.4 Operasional Variabel Penelitian	44
3.5 Instrumen Penelitian	46
3.6 Uji coba Instrumen.....	48
3.6.1 Uji Validitas	48
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	49
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.8 Teknik Analisis Data	51
3.8.1 Uji Prasyarat Data	51
3.8.1.1 Uji Normalitas	51
3.8.1.2 Uji Heteroskedastisitas.....	52
3.8.1.3 Uji Multikolinearitas	53
3.8.1.4 Uji Autokorelasi	53
3.8.2 Uji Analisis Data	54
3.8.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	54

3.8.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda	55
3.8.2.3 Analisis Koefisien Korelasi Parsial	56
3.8.2.4 Analisis Koefisien Korelasi Berganda	56
3.8.2.5 Analisis Koefisien Determiasi (R^2)	57
3.8.3 Uji Hipotesis.....	58
3.8.3.1 Uji Parsial (Uji t)	58
3.8.3.2 Uji Simultan (Uji F).....	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Hasil Penelitian	60
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	60
4.1.1.1 Visi dan Misi Dinas Perhubungan	61
4.1.1.2 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan	62
4.1.2 Deskripsi Statistik Data Penelitian	63
4.1.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	63
4.1.2.2. Uji coba Instrumen.....	66
4.1.2.3 Tanggapan Responden variabel (X1)	70
4.1.2.4 Tanggapan Responden variabel (X2)	75
4.1.2.5 Tanggapan Responden variabel (Y)	83
4.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	89
4.1.3.1 Uji Normalitas	89
4.1.3.2 Uji Heteroskedastisitas	90
4.1.3.3 Uji Multikolinearitas.....	91

4.1.3.4 Uji Autokorelasi	92
4.1.4 Hasil Uji Hipotesis.....	92
4.1.4.1 Uji Regresi Linear Berganda	92
4.1.4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana	93
4.1.4.3 Analisis Koefisien Korelasi	95
4.1.4.4 Koefisien Determinasi	99
4.1.4.5 Uji t (Parsial).....	99
4.1.4.6 Uji F (Simultan)	101
4.2 Pembahasan	101
4.2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Semangat kerja pegawai Dinas Perhubungan Kab.Lebak	101
4.2.2 Pengaruh Pengawasan terhadap Semangat kerja pegawai pada Dinas perhubungan Kab.Lebak.....	102
4.2.3 Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Semangat kerja pegawai Dinas Perhubungan Kab Lebak	102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	104
4.2 Pembahasan	104
5.1 Kesimpulan.....	104
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak Tahun 2020, 2021, 2022.....	2
Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian terdahulu	31
Tabel 3.1 Waktu penelitian	40
Tabel 3.2 Data Pegawai PNS dan Non PNS Dinas Perhubungan.....	42
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian	45
Tabel 3.4 Instrumen Penelitian.....	46
Tabel 3.5 Bobot Skala Nilai.....	51
Tabel 3.6 Pengambilan keputusan ada tidaknya Autokorelasi.....	54
Tabel 3.7 Pedoman untuk memberikan Interpretasi koefisien korelasi.....	57
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel 4.4 Rekapitulasi Uji Validitas (X1).....	67
Tabel 4.5 Rekapitulasi Uji Validitas (X2).....	67
Tabel 4.6 Rekapitulasi Uji Validitas Semangat kerja (Y).....	68
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Motivasi (X1)	69
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Pengawasan (X2)	69
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Semangat Kerja (Y)	70
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Pernyataan 1	71

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Pernyataan 2.....	71
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Pernyataan 3.....	72
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Pernyataan 4.....	73
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Pernyataan 5.....	73
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Pernyataan 6.....	74
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Pernyataan 7.....	74
Tabel 4.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pernyataan mengenai variabel Tanggapan Motivasi (X1)	75
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Pernyataan 1	76
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Pernyataan 2.....	76
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Pernyataan 3.....	77
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Pernyataan 4.....	77
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Pernyataan 5.....	78
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Pernyataan 6.....	78
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Pernyataan 7.....	79
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Pernyataan 8.....	79
Tabel 4.26 tanggapan Responden Pernyataan 9	80
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Pernyataan 10.....	81
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Pernyataan 11	81
Tabel 4.29 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengawasan (X2)	82
Tanggapan 4.30 Responden Pernyataan 1	83

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Pernyataan 2.....	83
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Pernyataan 3.....	84
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Pernyataan 4.....	85
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Pernyataan 5.....	85
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Pernyataan 6.....	86
Tabel 4.36 Tanggapan Responden Pernyataan 7.....	86
Tabel 4.37 Tanggapan Responden Pernyataan 8.....	87
Tabel 4.38 Tanggapan Responden Pernyataan 9.....	88
Tabel 4.39 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai variabel Semangat kerja (Y).....	88
Tabel 4.40 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	89
Tabel 4.41 Hasil Uji Multikolinearitas	91
Tabel 4.42 Hasil Uji Autokorelasi	92
Tabel 4.43 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	93
Tabel 4.44 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi	94
Tabel 4.45 Hasil Uji Koefisien Determinasi	95
Tabel 4.46 Hasil Uji t (Parsial)	99
Tabel 4.47 Hasil Uji F (Simultan)	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Absensi Pegawai PNS dan Non PNS Dinas Perhubungan Tahun 2020, 2021, 2022	4
Gambar 2.1 Persamaan dan Perbedaan penelitian Terdahulu	32
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	37
Gambar 3.1 Tempat Penelitian	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan	62
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditentukan. Setiap organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan semangat kerja pegawai. Keberadaan sumberdaya manusia dalam di dalam suatu organisasi ataupun instansi memegang suatu peranan yang sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau instansi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan pencapaian yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja, dengan adanya semangat kerja dapat mempengaruhi tingkatnya kinerja pegawai, Absensi, Administrasi, Dan kondisi organisasi. Setiap organisasi maupun instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan untuk dicapai.

Untuk meningkatkan semangat kerja diperlukan kebijakan dari pimpinan. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi semangat kerja dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pimpinan juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Dinas perhubungan merupakan Instansi pemerintah yang bertanggung jawab untuk mengatur dan mengembangkan suatu daerah. Yaitu meliputi

perencanaan, pemeliharaan, dan pengawasan. Dinas Perhubungan di Kabupaten Lebak menerapkan suatu sistem penilaian disesuaikan dengan (Absensi Pegawai), Oleh karena itu, peneliti mengambil data dari tingkat kehadiran pegawai selama satu tahun, Berikut data dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai
Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak
Tahun 2020-2022

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Data Absensi (Tahun)											
			2020				2021				2022			
			S	I	TK	DL	S	I	TK	DL	S	I	TK	DL
1	Januari	154	11	9	10	26	5	12	14	36	10	8	15	23
2	Februari	154	7	15	18	35	8	9	17	23	0	11	18	30
3	Maret	154	3	17	19	30	5	13	19	20	7	5	19	25
4	April	154	8	11	23	21	7	9	21	35	0	10	26	19
5	Mei	154	0	10	29	53	2	19	25	14	0	13	28	40
6	Juni	154	0	15	27	47	0	0	15	32	5	20	25	31
7	Juli	154	5	23	25	50	0	3	22	35	7	6	31	10
8	Agustus	154	8	9	18	37	0	10	23	28	0	9	20	18
9	September	154	12	10	25	15	3	15	20	23	0	8	25	30
10	Oktober	154	5	8	22	17	5	10	18	27	15	13	28	21
11	November	154	10	12	18	41	0	15	21	34	0	15	19	25
12	Desember	154	12	17	24	32	8	0	10	15	9	10	30	18
Total			84	146	258	404	43	115	225	322	53	128	284	290

Sumber : Dinas Perhubungan

Keterangan :

S : Sakit

I : Izin

TK : Tanpa Keterangan

DL : Dinas Luar

Dari data diatas bahwa semangat kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak belum optimal. Ada beberapa permasalahan yang ditemukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak yaitu pada Tahun 2020 tidak hadir tanpa keterangan dengan total 258 pegawai, hal ini dapat dilihat dari data yang paling tinggi absensi tanpa keterangan adalah bulan mei sebanyak 29 pegawai tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas. Absensi sakit paling tinggi adalah bulan September dan Oktober 12 pegawai, dan Absensi izin paling tinggi yaitu pada bulan juli 23 pegawai.

Pada tahun 2021 dengan total tidak hadir tanpa keterangan yaitu sebanyak 225 Pegawai, hal ini dapat dilihat dari data yan paling tinggi absensi Tanpa Keterangan pada bulan mei 25 Pegawai, Absensi sakit paling banyak pada bulan Februari dan Desember sebanyak 8 Pegawai, Absensi izin paling tinggi pada bulan mei sebanyak 19 pegawai.

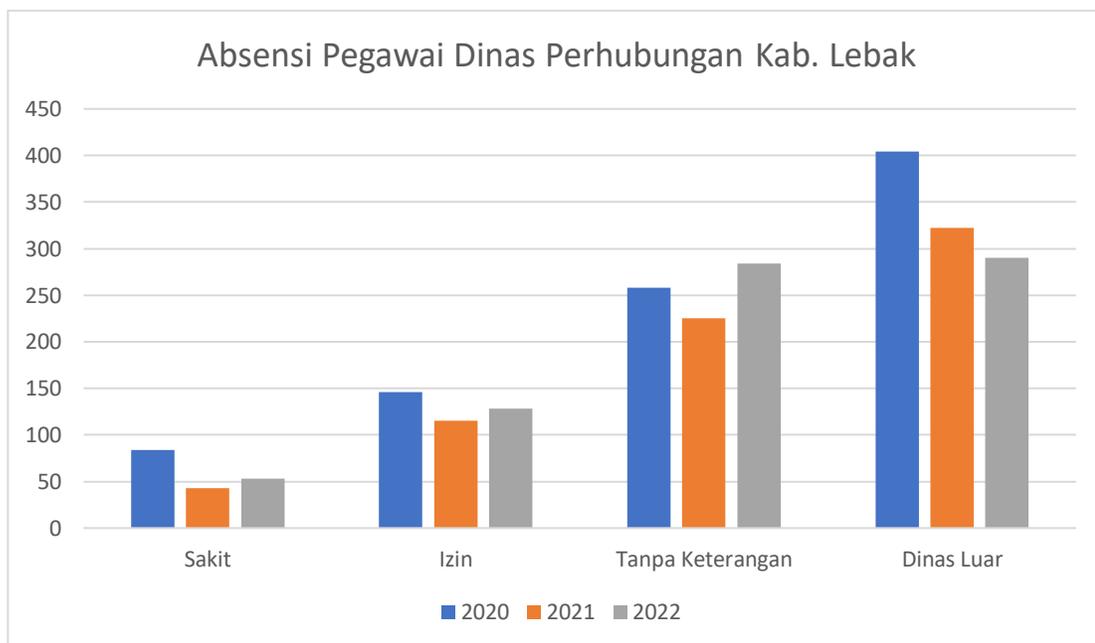
Pada tahun 2022 dengan total tidak hadir tanpa keterangan yaitu sebanyak 284, hal ini dapat dilihat dari data yang paing tinggi tanpa keterangan pada bulan juli sebanyak 31 orang pegawai, Absensi sakit paling tinggi pada bulan oktober 15 orang pegawai, Absensi izin paling tinggi pada bulan juni sebanyak 20 orang pegawai.

Dari temuan permasalahan diatas dapat dianalisis bahwa indikator semangat kerja tingkat absensinya masih belum optimal yang paling banyak pada tahun 2022. Akibat dari semangat kerja yang rendah banyak pegawai yang tidak

masuk kerja tanpa memberikan keterangan dan membuat pekerjaan pegawai menjadi tidak maksimal terhadap Tanggung jawabnya.

Kriteria untuk mengukur semangat kerja menurut Bemardin dan Russel dalam Busro (2018:337) yaitu Kualitas, Kuantitas, Garis waktu, Keefektifan Biaya, Perlu adanya pengawasan, dan Dampak interpersonal.

Untuk mengetahui bahwa fenomena sebagai bukti adanya permasalahan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak, dibuktikan dengan grafik dibawah ini :



Gambar 1.1
Data Absensi Pegawai Dinas Perhubungan Kab Lebak

Berdasarkan Grafik 1.2 dapat diketahui fenomena diatas bahwa di Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak tahun 2020, 2021, 2022 dalam hal kehadiran

tanpa keterangan terlihat dalam setiap bulan masih ada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Hal ini dapat dilihat dari absensi yang paling tinggi pada tahun 2020 tidak hadir tanpa keterangan dengan total 258, pada tahun 2021 tanpa keterangan dengan total Absensi 225, dan pada tahun 2022 tanpa keterangan dengan total 284. Absensi tanpa keterangan paling tinggi dan paling banyak pada tahun 2022. Banyaknya absensi yang kosong/Tanpa keterangan karena Kurangnya Motivasi dan Pengawasan dari pimpinan dalam melakukan pembinaan terhadap bawahan, sehingga para pegawai tidak terkontrol dapat membuat kesalahan yang berdampak pada kinerja pegawai, Seperti melakukan pekerjaan tidak tepat waktu atau tidak memenuhi standar kualitas yang ditentukan.

Indikasi turunnya semangat kerja penting diketahui oleh setiap Dinas atau instansi pemerintah. Karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian perusahaan atau instansi pemerintah akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah. Meskipun demikian sebelumnya kita harus meneliti kebenarannya terlebih dahulu, sebelum mengambil keputusan. Misalnya absensi yang rendah merupakan indikasi turunnya semangat kerja.

Menurut Muhammad Busro (2018:329), Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu :

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2. Faktor pendapatan (gaji atau upah insentif, bonus, dan pendapatan resmi lainnya).
3. Status sosial pekerjaan.
4. Suasana kerja dan Hubungan dalam pekerjaan.
5. Tujuan pekerjaan.

Pada elemen-elemen variabel yang di teliti ada 3 yaitu : Variabel Motivasi (X_1) dan Pengawasan (X_2) sebagai variabel bebas, serta Semangat kerja (Y) sebagai variabel terikat : Dimana variabel tersebut di definisikan sebagai berikut:

(1) Motivasi adalah keinginan yang muncul dalam diri pegawai yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal, (2) Pengawasan adalah proses untuk menjamin segala kegiatan yang di laksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah di tetapkan, dan (3) Semangat kerja adalah Menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik produktif.

Menurut davis dalam Syafirah Syihab at al (2020) “Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Menurut Hasanah (2016:55), dalam Yetty Komalasari (2020)“ Menyatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan”. Menurut Alex Nitisemito (2010:160), dalam Ajufri, at al (2020) “Dengan adanya semangat kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan

kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya”. Sedangkan semangat kerja Menurut Nuridin (2017:45), dalam Tjokorda Istri Dharmayanti at al (2020) adalah “Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Menurut Busro (2018:326) “Semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat diperkecil.

Menurut Yordi (2016), dalam Pande Wayan Gede Suwandana at al (2019) “Motivasi pegawai sangat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, tanpa adanya motivasi, pegawai tersebut tidak memiliki semangat dalam bekerja serta dorongan dalam melakukan segala tugas yang diberikan”.

Penelitian ini juga diperkuat beberapa peneliti terdahulu, Menurut Yetty Komala Sari (2021) yang berjudul “Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada kantor balai diklat keuangan Palembang”. Perbedaan peneliti terdahulu menggunakan 2 variabel, sedangkan peneliti saat ini menggunakan 3 variabel, peneliti terdahulu memiliki jumlah sampel 52 Responden dan menggunakan kualitatif, sedangkan peneliti saat ini 154 pegawai dan menggunakan kuantitatif.

Pengawasan Adalah salah satu fungsi manajemen, yang merupakan kegiatan proses pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, itruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah

ditetapkan dan yang berlaku. Pengawasan merupakan Proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan Organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang Sedang dilaksanakan berjalan sesuai yang telah ditentukan, menurut siagian dalam Yohanes anugrah gatra renarkhi (2021:18). “

Menurut Hasibuan at all (2021) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, Disiplin kerja dan Pengawasan terhadap Semangat kerja pegawai pada kantor camat medan perjuangan”. Perbedaan peneliti terdahulu menggunakan objek penelitian yang berbeda, dan Peneliti terdahulu menggunakan 4 variabel, sedangkan peneliti saat ini menggunakan 3 variabel.

Penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai sudah banyak diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya dan berkembang, Ada beberapa perbedaan hasil penelitian yaitu Menurut Nova Syafrina, Sudarman Manik (2020) menyatakan bahwa hasil penelitian bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai honorer pada dinas pendidikan kabupaten Pelalawan. Menurut Muhi Mukti, Aryani Hidayat (2022) Menyatakan bahwa hasil penelitian secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak. Serta secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten lebak. Menurut Pande Wayan Gede Suandana Putra (2019) Meyatakan bahwa hasil penelitian Motivasi

Berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Baappeda Litbang Provinsi Bali.

Menurut Yeni Beatrix Averina (2021) menyatakan hasil bahwa variabel kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. Menurut Rice Haryati (2021) Menyatakan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap semangat kerja.

Karena banyaknya judul yang sama dan hasilnya rata rata menunjukkan hasil yang positif maka saya sebagai peneliti merasa ingin mengetahui apakah terdapat hasil yang sama apabila dilakukan penelitian pada dinas Perhubungan di Kabupaten Lebak, untuk itu peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja (PNS) Pada Dinas Perhubungan Rangkasbitung Kabupaten Lebak.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, Identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Masih terdapat pegawai yang tidak masuk bekerja tanpa memberikan keterangan setiap tahunnya.
2. Masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki motivasi yang tinggi, sehingga membuat para pegawai kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

3. Kurangnya pengawasan dari pimpinan yang menyebabkan pegawai kurang disiplin dalam bekerja sehingga semangat kerja menurun.
4. Kurangnya faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja seperti gaji, insentif atau Bonus.
5. Rendahnya semangat kerja pegawai, terlihat dari banyaknya data absensi Tanpa memberikan Keterangan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada Motivasi, Pengawasan, dan Semangat Kerja. Indikator Motivasi (X1) dalam penelitian ini yaitu Pengakuan akan prestasi, dan kebutuhan akan penghargaan diri. Indikator Pengawasan (X2) yaitu Motivasi, Tepat waktu, dan Akurat. Indikator Semangat Kerja (Y) yaitu : Tanggung jawab, Ketelitian, dan Hasrat untuk maju. Jumlah sampel sebanyak 51 orang dijadikan responden, waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret-April 2023. Penelitian ini Menggunakan alat analisis regresi linear berganda.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada alasan pemilihan judul di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Semangat kerja Pegawai pada Dinas perhubungan Kabupaten Lebak ?

2. Apakah terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Semangat kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak ?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Semangat kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak?

1.5 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.5.1 Tujuan

Penelitian ini mempunyai tujuan diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Pengawasan secara bersama-sama terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak.

1.5.2 Kegunaan

Berikut ini kegunaan dari penelitian tersebut :

A. Aspek Teoritis

Tulisan ini diharapkan dapat memberikan perkembangan pengetahuan ilmu ekonomi, lebih umunya lagi pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang Motivasi dan Pengawasan terhadap Semangat Kerja Pegawai.

B. Aspek Praktis

1. Bagi instansi

Diharapkan agar dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak Khususnya dalam hal meningkatkan Motivasi dan Pengawasan terhadap Semangat kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak.

2. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai peningkatan Motivasi dan Pengawasan pada Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak.

3. Penulis selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan dalam sumber referensi dan informasi untuk peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian dengan tema yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Resource Based View Theory

Menurut (Barney, 1991) dalam Ratno Purnomo (2013) “Resource Based View Theory adalah teori yang mendeskripsikan sebuah perusahaan dapat mencapai keunggulan bersaing dengan mengandalkan sumberdaya sehingga mampu mengarahkan perusahaan untuk dapat berkelanjutan.

Resource based view Theory yang digunakan untuk menganalisis keunggulan kompetitif suatu organisasi dengan mengevaluasi sumberdaya yang dimilikinya.

Pemanfaatan sumber daya untuk meningkatkan semangat kerja, Resource based view Theory memberikan saran bahwa organisasi harus memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya dengan baik untuk mencapai keunggulan kompetitif, Dengan semangat kerja, organisasi harus mengalokasikan sumber daya secara efektif untuk menciptakan kinerja yang memotivasi dan mendukung produktivitas pegawai, Contohnya memberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan, pengakuan dan penghargaan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja.

Motivasi mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuannya, Motivasi yang kuat akan meningkatkan Semangat kerjapara pegawai. Sedangkan, Pengawasan sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja pegawai karena

pengawasan langkah penting dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai serta memastikan kinerja organisasi yang optimal, dengan demikian pengawasan memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk memelihara semangat kerja yang tinggi.

2.1.2 Semangat Kerja

2.1.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Muhamad busro (2018:326) “Semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat diperkecil.”

Menurut Davis dalam safirah syihab at al (2020) “Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai Pekerjaannya.

Menurut Alex Nitisemito (2010:160), dalam Ajufri, at al (2020) “Dengan adanya semangat kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya”.

Menurut Hasanah (2016:55), dalam Yetty Komalasari (2020) “Menyatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan”.

Sedangkan semangat kerja Menurut Nuridin (2017:45), dalam Tjokorda Istri Dharmayanti at al (2020) adalah “Melakukan pekerjaan secara

lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa “Semangat kerja timbulnya akan kesadaran muncul dalam diri seseorang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, Dengan adanya semangat kerja seseorang akan terus memiliki semangat bekerja yang tinggi sehingga bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tentunya tepat waktu.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Muhammad Busro (2018:329), Faktor faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu :

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, Sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.
2. Faktor pendapatan (gaji atau upah, insentif, bonus, dan pendapatan resmi lainnya). Pendapatan yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.

4. Suasana kerja dan Hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan akan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Pekerjaan yang mempunyai tujuan yang mulia, menyangkut hajat orang banyak, dan berhubungan langsung dengan kelangsungan hidup perusahaan, akan dapat mendorong semangat kerja seseorang.

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Semangat Kerja

Adapun dimensi dan indikator dari semangat kerja menurut Syaifudin Anwar (2002:180) dalam Refi arni dewi 2017:

1. Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi :
 - a. Konsentrasi kerja
 - b. Ketelitian
 - c. Hasrat untuk maju
2. Individu bekerja dengan suatu perasaan bagaimana dari perasaan lain yang menyenangkan :
 - a. Kebanggaan karyawan
 - b. Kepuasan Karyawan
 - c. Labour Turn Over
 - d. Tingkat Absensi
3. Menyesuaikan diri dengan teman-teman bekerja :
 - a. Perilaku yang baik dari atasan dan rekan kerja

4. Keterlibatan ego dalam bekerja

- a. Tanggung jawab
- b. Lancarnya aktivitas

2.1.2.4 Tujuan Penilaian Semangat Kerja

Menurut Muhammad Busro (2018:337), Penilaian semangat kerja yaitu untuk :

1. Mengetahui tingkat semangat kerja pegawai selama ini
2. Membuat dasar pemberian imbalan yangserasi (misalnya untuk pemberian kenaikan gaji, gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif, dan sebagainya)
3. Mendorong pertanggung jawaban pegawai
4. Membedakan semangat kerja antara pegawai yang satu dengan yang lain
5. Mengembangkan SDM untuk penugasan kembali, promosi/kenaikan jabatan, *training* atau latihan
6. Meningkatkan motivasi kerja
7. Meningkatkan etos kerja
8. Memperkuat hubungan antara pegawai dengan supervisor melaalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
9. Memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana kerier selanjutnya, dan
10. Membuat kriteria keberhasilan pegawai.

2.1.2.5 Aspek Aspek Semangat Kerja

Menurut Muhammad Busro (2018:331), Aspek aspek semangat kerja dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu :

1. Disiplin yang tinggi. Seseorang yang mempunyai disiplin yang tinggi akan selalu bersemangat kerja.
2. Kualitas untuk bertahan. Orang yang mempunyai kemampuan untuk tidak mudah menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.
3. Kekuatan untuk melawan frustrasi. Seberat apapun pekerjaan yang di hadapi, tidak ada kata frustrasi untuk menyerah. Seseorang yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis, tidak pernah memandang keberhasilan dengan mata sebelah, bahkan tidak pernah mundur selangkah pun apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
4. Semangat berkelompok. Kemampuan kerja berkelompok merupakan kemampuan yang tidak dimiliki orang lain.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Muhammad Busro (2018:50) “Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk encapai tujuannya”.

Menurut Wibowo (2016:322) “Menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak”.

Menurut Irham Fahmi (2016:88) “Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan yang spesifik tertentu (*specific goal directed way*)”.

Menurut Robins (2006:251) dalam Pande Wayan Gede Suandana Putra (2019) “Motivasi adalah merupakan faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Motivasi merupakan kegiatan yang menyalurkan, mengakibatkan sampai memelihara perilaku manusia”.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa : Motivasi muncul dalam diri seseorang/dalam hati karena faktor dorongan dari para pegawai dengan memiliki hubungan yang baik dan erat, Serta Lingkungan baik pun untuk meningkatkan motivasi, Dan membangun kepercayaan dalam diri seseorang berkomitmen untuk tujuan yang ingin dicapai.

2.1.3.2 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Sugiyono dan Susanto 2019), dalam Elzan Fazira dan M.khoiri (2022) :

1. *Work Condition* (Kondisi kerja)
2. *Relationship With Superiors* (Hubungana dengan atasan)
3. *Work Safety* (Keselamatan kerja)
4. *Salary* (Gaji)

5. *Achievement* (Pencapaian)

6. *Award* (Menghadiahkan)

2.1.3.3 Dimensi Motivasi

Menurut sutrisno (2010:73), dalam Ryani Dhiyan Parashakti dan Dede lrfan setiawan (2019) Menyatakan ada lima dimensi dalam motivasi diantaranya sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs). Kebutuhan ini berupaa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upaya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan dan sebagainya.
2. Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs). Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
3. Kebutuhan Hubungan Sosial (Affiliation Needs). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain.
4. Kebutuhan Pengakuan (Esteem Needs). Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari ligkungannya.
5. Kebutuhan aktualisasi Diri (Self Actualization). Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan berdasarkan dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

2.1.3.4 Indikator indikator Motivasi

Menurut sutrisno (2010:74) dalam Ryani Dhiyan Parashakti dan Dede Irfan Setiawan (2019) Indikator-indikator tersebut sebagai berikut :

1. Pemberian gaji
2. Pemberian bonus
3. Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja
4. Kebutuhan akan ikut serta
5. Kebutuhan akan penghargaan diri
6. Pengakuan akan prestasi
7. Keterampilan

Adapun indikator motivasi kerja menurut Sastrohadiwiryo (2013:268), dalam Abdul Rachman Saleh (2018) yaitu :

1. Kinerja

Hasil dari suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Penghargaan

Pengakuan akan prestasi atau masa kerja seperti pengembangan diri, promosi jabatan, komitmen terhadap pekerjaan dan lain sebagainya.

3. Tantangan dan Tanggung Jawab

Tantangan untuk meningkatkan kemampuan mengatasi masalah dan tanggung jawab menanggung segala resiko

4. Pengembangan

Aktivitas memperoleh keterampilan, pengetahuan dan pelatihan dalam suatu organisasi.

5. Keterlibatan dan Kesempatan

Partisipasi para pegawai yang menggunakan kemampuan bekerja untuk meningkatkan komitmen terhadap kemajuan perusahaan.

2.1.3.5 Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (2010:97), dalam Rani Kurniasih (2018) :

1. Mendorong gairah dan Semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai
7. Menciptakan suasana daan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan Kkreatifitas, dan partisipasi pegawai
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
12. Meningkatkan kinerja karyawan

2.1.4 Pengawasan

2.1.4.1 Pengertian Pengawasan

Menurut muhammad Busro (2018:143) “Proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan”. Kata kunci definisi adalah menjamin bahwa pelaksanaan tugas sudah sesuai dengan rencana. Dengan adanya pengawasan, dapat dipastikan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.”

Menurut Siagian, dalam Yohanes Anugrah Gatra Renarkhi (2021:18) Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Muhi Mukti dan Aryani Hidayat (2022) Pengawasan adalah dilaksanakan untuk mengetahui terkait penyimpangan, penyalahgunaan, pemborosan maupun problematika organisasi yang lain, kemudian dilakukan langkah koreksi dan perbaikan terhadap permasalahan tersebut.

Menurut Terry dan Lesly (2016:115) dalam Nafalina Sitta Dewi at al (2021) Pengawasan adalah proses pengevaluasian pelaksanaan kerja dengan membandingkan dengan pelaksanaan kerja dengan membandingkan

pelaksanaan aktual dengan apa yang diharapkan serta mengambil tindakan yang perlu.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa : Pengawasan adalah suatu proses pemeriksaan untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan, Dan pengawasan salah satu tugas pimpinan untuk memantau para pegawai yang bekerja untuk memastikan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

2.1.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Busro (2018;159) “Faktor faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah” :

1. Perubahan Lingkungan Organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan persaingan baru, ditemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya.

2. Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasi semakain memerlukan pengawasan yang lebih formal, menyeluruh, melibatkan alat/teknologi canggih, dan hati-hati.

3. Kesalahan-Kesalahan

Sistem pengawasan memungkinkan menejer untuk mendeteksi kesalahan-kesalahan anggota orgaanisasi sebelum menjadi kritis.

4. Kebutuhan manajer untuk Mendelegasikan Wewenang

Wewenang merupakan satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya ataukah belum. Tanpa sistem pengawasan, manajer, tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Pengawasan

Menurut Mangkunegara (2009:14) dalam Rita Wahyuni (2018:78)

Dimensi dan Indikator Pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Dimensi atribut individu, yang terdiri dari indikator : Kemampuan, keahlian, dan Latar belakang
2. Dimensi upaya kerja, yang terdiri dari indikator : Persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi
3. Dimensi dukungan organisasi yang terdiri dari indikator : Sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan dan struktur organisasi

2.1.4.4 Metode Pengawasan

Metode pengawasan menurut Busro (2018:164) Adalah :

1. Pengawasan Langsung, Apabila pimpinan melakukan pemeriksaan langsung pada tempat pelaksanaan pekerjaan, baik dengan sistem inspeksi, verifikasi, maupun dengan sistem investigasi.
2. Pengawasan tidak langsung, Apabila pimpinan melakukan pemeriksaan pekerjaan hanya melalui laporan-laporan yang masuk kepadanya

3. Pengawasan Formal, Pengawasan yang secara formal dilakukan oleh instansi yang bertindak atas nama pimpinan atau atas pimpinan sendiri.
4. Pengawasan informal, Pengawasan yang tidak melalui saluran formal atau prosedur yang sudah dilakukan.
5. Pengawasan Administratif, Pengawasan yang dilakukan meliputi bidang pengawasan keuangan, kepegawaian, dan material.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi dan pengawasan terhadap semangat kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Pande Wayan Gede Suandana Putra dan I Gusti Made Suwandana Volume 8, Nomor 5 (2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai Bappeda Litbang Provinsi Bali. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 83 orang pegawai, dengan menggunakan Metode sampel jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier Berganda. Berdasarkan hasil penelitian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Bappeda Litbang Provinsi Bali.
2. Yetty Komala Sari Volume 1, Nomor 1 (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. Penelitian ini menggunakan

metode kualitatif dengan jumlah sampel sebanyak 52 orang responden, Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi di peroleh nilai sebesar 0,736 atau 73,6% yang berarti hubungan motivasi dengan semangat kerja yaitu kuat. Dan dilakukan uji koefisien determinasi bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Bala Diklat Keuangan Palembang sebesar 54,2%.

3. I Gde Made Kusuma Jaya at al (2017) Penelitian ini untuk membuktikan secara empiris pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Kompensasi terhadap Semangat kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode *Total Sampling* dengan sampel sebanyak 85 Responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara penyebaran kuesioner sebagai alat uji hipotesis. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Multiple Regression Analisis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.
4. Rice haryati Volume 3, No 1 maret (2021) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Wali Nagari Abai Siat Kabupaten Dharmasraya. Metode pengumpulan data digunakan penelitian yaitu menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Populasi dalam penelitian ini 33 pegawai dengan sampel

sebanyak 32 pegawai. Metode analisis data menggunakan regresi berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap semangat kerja (Y), Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y).

5. Nova Syafrina, Sudarmin Manik Volume 13, Nomor (1) 2020 yang Berjudul “Pengaruh motivasi Terhadap Semangat kerja pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan”. Tujuan Penelitian untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai honorer pada dinas pendidikan kabupaten pelalawan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 pegawai honorer. Analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, Uji normalitas, uji regresi linear sederhana dan uji koefisien determinasi. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t. Hasil penelitian ini bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai honorer pada dinas pendidikan kabupaten pelalawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $10,340 > t_{tabel}$ 1,985 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.
6. Dina Fara Waidah, Volume, 3 Nomor (1) Februari (2019) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh pengawasan, Disiplin kerja, Komunikasi dan Pemberdayaan baik secara simultan maupun parsial terhadap Semangat kerja pegawai Universitas Karimun. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh berjumlah 30 orang pegawai.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian, Validitas dan Reabilitas Analisa regresi linier berganda, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini membuktikan pengawasan, Disiplin kerja, Komunikasi dan Pemberdayaan bahwa secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap Semangat kerja pegawai Universitas Karimun.

7. Nafalina Sitta Dewi at al Volume 1, Nomor (2) (2021) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, pengawasan terhadap semangat kerja pegawai (studi pada CV Bintang Tex Indonesia-Tulanga Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel 60 orang pegawai, Teknik analisis yang digunakan Uji Validitas, uji Reliabilitas, Analisis regresi linier berganda, Analisis koefisien determinasi, Uji t parsial dan uji F simultan. Secara simultan maupun parsial Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Lingkungan kerja, stress kerja dan pengawasan berpengaruh positif terhadap semangat kerja hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
8. Yolanda Dwi Natasya, Jamil Bazarah, at al Volume 21, Nomor 2 (2022) Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bahwa terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengawasan dan Variabel semangat kerja pada kantor dinas Perhubungan Kota Samarinda, Penelitian ini sebanyak 34 Responden. Sampel penelitian ini menggunakan teknik Simple Random Sampling. Teknik analisis menggunakan Koefisien korelasi product

moment, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja sebesar 17,82%.

9. Muhi Mukti, Aryani Hidayat Volume 9, Nomor 2 (2022) Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 46 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi kepustakaan, kuesioner, dan Dokumentasi. Metode analisis yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsiklasik, uji analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial maupun simultan motivasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten lebak.
10. Alda Putri Wardani at al (2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi dan Pengawasan berpengaruh terhadap Semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, Sampel dalam penelitian ini dengan penyebaran kuesioner berjumlah 30 Responden, Teknik analisis yang digunakan Uji Vliditas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, uji t dan uji F, Berdasarkan Hasil penelitian bahwa t hitung Pengawasan sebesar $3,462 > t$ tabel 2.05183 dengan signifikan $0,002 < 0,05$

maka variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga.

Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu yaitu pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pande Wayan Gede Suandana Putra, I Gusti Made Suwandana (2019)	“Pengaruh motivasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik terhadap Semangat kerja pegawai Bappeda Litbang Provinces Bali”	Teknik Analisis data yang digunakan yaitu regresi linear Berganda	Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 83 orang pegawai	Hasil penelitian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Bappeda Litbang Provinsi Bali.
2	Yetty Komala Sari (2020)	“Pengaruh Motivasi terhadap Semangat kerja pegawai pada Kantor Balai Diklat keuangan Palembang”	Teknik Analisis yang digunakan uji koefisien korelasi dan uji koefisien Determinasi	Teknik Pengambilan Sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 52 Orang	Hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor Balai Diklat Palembang
3	I Gde Made Kusuma Jaya at al (2017)	“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi serta Kompensasi Terhadap semangat Kerja	Teknik analisis yang digunakan adalah <i>Multiple Regression</i>	Teknik sampel yang digunakan adalah Total Sampling dengan sampel sebanyak 85 Responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas

		Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan”			Kesehatan Kabupaten tabanan
4	Rice Haryati (2021)	“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Abai Sia Kabupaten Dharmasraya”	Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis uji t dan uji F	Teknik pengumpulan data menggunakan riset lapangan dan riset pustaka Dengan jumlah Populasi dalam penelitian ini 33 pegawai dan Sampel 32 Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap semangat kerja (Y), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja (Y)
5	Nova Syafrina, Sudarmin Malik (2020)	“Pengaruh motivasi Terhadap Semangat kerja pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan”	Alat Analisis Data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linear sederhana, koefisien determinasi dan uji t	Menggunakan sampel penelitian 95 orang pegawai honorer	Hasil penelitian ini bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai honorer pada dinas pendidikan kabupaten pelalawan.
6	“Dina Fara Waidah” (2021)	“Pengaruh pengawasan, Disiplin kerja, Komunikasi dan Pemberdayaan baik secara simultan maupun parsial terhadap Semangat kerja pegawai Universitas Karimun”	Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian, analisa regresi linier berganda, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis	Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel 30 orang pegawai	Hasil penelitian ini membuktikan pengawasan, Disiplin kerja, Komunikasi dan Pemberdayaan bahwa secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap Semangat kerja pegawai Universitas Karimun.
7	Nafalina Sitta Dewi, at al	“Pengaruh Lingkungan kerja, Stres	Teknik analisis yang digunakan Uji Validitas,	Teknik pengambilan sampel menggunakan	Hasil penelitian bahwa Lingkungan kerja, Stress kerja, dan

	(2021)	kerja, Pengawasan terhadap semangat kerja pegawai (Studi pada CV Bintang Tex Indonesia-Tulangan Sidoarjo”	uji Reliabilitas, Analisis regresi linear berganda, Analisis koefisien determinasi, Uji t parsial dan uji F smultan	sampling jenuh dengan jumlah sapel 60 orang pegawai	Pengawasan berpengaruh positif terhadap Semangat kerja
8	Yoland Dwi Natasya, at al (2022)	“Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda”	Teknik analisis menggunakan koefisien korelasi product moment	Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling Sebanyak 34 Responden.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja
9	Muhi Mukti, Aryani Hidayat (2022)	“Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten lebak”	Teknik Analisis yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F	Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 46 pegawai	Hasil penelitian bahwa secara parsial maupun simultan motivasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak
10	Alda Putri Wardani Hutagalung at al (2022)	“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi daerah Provinsi Sumatera Utara	Teknik analisis yang digunakan Uji Vliditas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, uji t dan uji F	Sampel penelitian berjumlah 30 Responden	Hasil penelitian bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga.

		UPT PPD sibolga”			
--	--	---------------------	--	--	--

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi dengan Semangat Kerja

Menurut Yordi (2016) dalam Pande Wayan Gede Suandana Putra, I Gusti Made Suwandana (2019) Memotivasi pegawai sangat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, tanpa adanya motivasi, pegawai tersebut tidak memiliki semangat dalam bekerja serta dorongan dalam melakukan segala tugas yang diberikan

Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yaitu Menurut Yetty komala sari (2020) “bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang”.

2.3.2 Hubungan Pengawasan dengan Semangat Kerja

Menurut (Farisi,2016) “Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku. Pengawasan merupakan suatu usaha untuk menjaga suatu tindakan sesuai dengan yang seharusnya dilakukan.

Pengawasan yang efektif menuntut tingkat kepemimpinan yang tinggi meliputi pembentukan moral, mengembangkan kerjasama, kemampuan

menanamkan disiplin dan mengenai sifat-sifat manusia. Hal ini disebabkan karena pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam menumbuhkan semangat kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian Alda Putri Wardani (2020) “Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja”.

2.3.3 Hubungan Motivasi, Pengawasan dengan Semangat Kerja

Menurut Muhi Mukti, Aryani Hidayat (2022) “Pimpinan perlu melakukan berbagai perbaikan seperti memberikan motivasi kepada para pegawainya yang akan membuat mereka lebih bersemangat dalam bekerja seperti memberi penghargaan, berupa kenaikan gaji, ataupun bagi pegawai yang giat dan tekun dalam bekerja hal ini akan membuat mereka termotivasi sehingga akan lebih bersemangat dan produktif dalam bekerja. Selaian itu pegawai juga perlu adanya pengawasan dalam bekerja sehingga para pegawai berasa diawasi dan tidak bermalas-malasan.

Berdasarkan hasil penelitian Nova Syafrina, Sudarman Manik (2020) “bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai honorer pada dinas pendidikan kabupaten pelalawan”. Dan menurut Yolani Dwi Natasya, Jamil Bazarah (2022), “Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda”.

2.4 Kerangka Pemikiran

Ada beberapa langkah untuk meningkatkan Semangat kerja salah satunya yaitu dengan memberikan Motivasi Dan Pengawasan terhadap pegawai. Salah satu tujuan untuk memaksimalkan semangat kerja adalah dorongan motivasi yang timbul dari dalam diri pegawai maupun dari atasan, dan Pengawasan yang dilakukan oleh atasan membuat semangat kerja pegawai meningkat sehingga membantu instansi atau organisasi lebih mudah dalam mewujudkan visi dan misinya serta tujuan yang dicapai.

Nuridin (2017:45) dalam Tjokorda Istri Dharmayanti (2020) “Semangat kerja melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

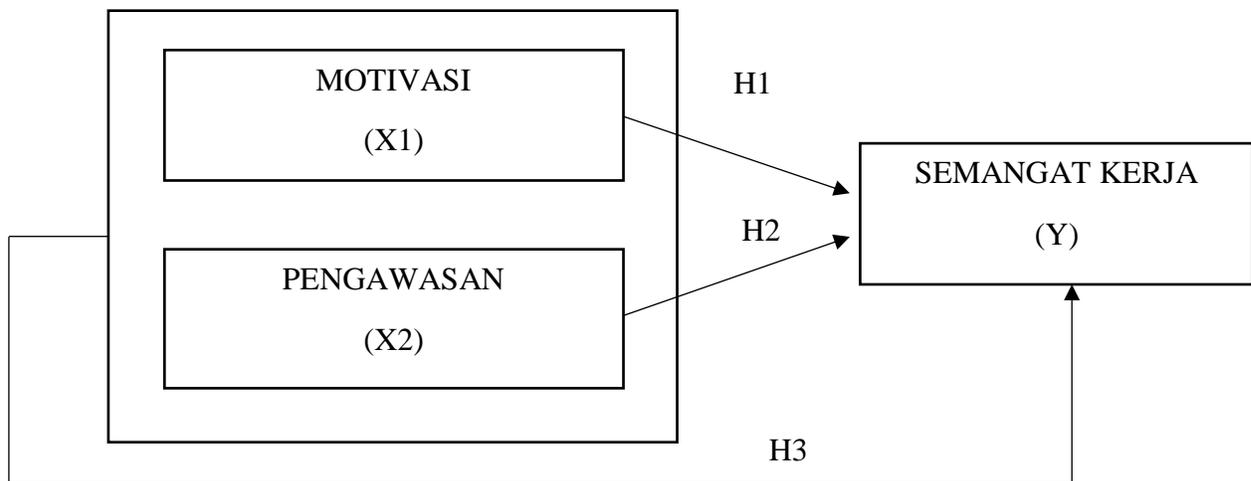
Busro (2018:51) “Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan pribadinya akan terpelihara pula”.

Selain motivasi terdapat Pengawasan yang dapat mempengaruhi Semangat kerja, Menurut Alda Putri wardani Hutagalung (2022) “Pengawasan merupakan bagian penting dari fungsi manajemen yang mampu menjamin agar peraturan yang berlaku tetap dilaksanakan sesuai yang diharapkan, jika terdapat penyimpangan-penyimpangan atau pelanggaran dari setiap peraturan yang berlaku pada suatu

organisasi maka dengan melalui pengawasan baik bentuk, sifat ataupun hakikat dari penyimpangan atau pelanggaran.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa : Dengan pengarahan atasan yang positif Motivasi dan Pengawasan terhadap semangat kerja pegawai dapat memberikan hasil yang lebih baik, dan membuat pekerjaan para pegawai menjadi lebih maksimal untuk mencapai tujuan yang dicapai.

Semangat kerja yang tinggi akan tercapai apabila adanya dukungan melalui suatu komitmen organisasi sehingga para pegawai dalam bekerja secara maksimal. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah komitmen tinggi yang dimiliki oleh pegawai.



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ = Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada

Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak

H₂ = Terdapat Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai

pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak

H₃ = Terdapat Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Semangat

Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat

Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak Beralamat di Jalan Jendral Sudirman No.27 KM 03, Narimbang Mulia, kecamatan Rangkasbitung, Kabupaten Lebak-Banten 42315, Indonesia. Nomor telepon (0252) 2015765550562, Email : pkbkablebak@gmail.com.



Gambar 3.1
Tempat Penelitian

3.1.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian yang dibutuhkan oleh penulis dilakukan secara bertahap dan di uraikan oleh tabel dibawah ini dari Februari Sampai Juni.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																				
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu				Minggu				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul																					
2	Observasi Lapangan																					
3	Pengumpulan Data																					
4	Konsultasi ke Pembimbing																					
5	Sidang Proposal Skripsi																					
6	Sidang Skripsi																					

3.2 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Dalam Sugiyono (2018:23) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah dapat diulang.

Metode ini juga dapat disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian/konfirmasi. Metode ini disebut metode Kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Dengan demikian metode kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggaambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3 Populasi dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut sugiyono (2018:136) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang empunyai kualitas dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari. Tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak dengan jumlah pegawai 154 Orang Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Adapun Data populasi pada pegawai Dinas Perhubungan kabupaten Lebak dapat dilihat pada tabel 3.2 Dibawah ini :

Tabel 3.2
Data Pegawai PNS dan Non PNS Dinas Perhubungan
Kab Lebak

No	Jabatan PNS dan Non PNS	Jumlah
1	Kepala Dinas	1 Orang
2	Sekertaris Dinas	1 Orang
3	Kabid Keselamatan	1 Orang
4	Kabid Angkutan, Terminal dan Parkir	1 Orang
5	Kabid Pengendalian dan Operasional Lalu lintas	1 Orang
6	Kasubag Program dan Keuangan	1 Orang
7	Kasubag Umum dan Kepegawaian	1 Orang
8	Kasi Keselamatan Transportasi	1 Orang
9	Kasi Angkutan	1 Orang
10	Kasi PJU	1 Orang
11	Kasi Sarana lalu lintas	1 Orang
12	Kasi Pengujian Kendaraan Bermotor	1 Orang
13	Kasi Terminal	1 Orang
14	Kasi Parkir	1 Orang
15	Kasi Manajemen Rekayasa	1 Orang
16	Staff/ Pelaksana /Fungsional	36 Orang
17	Fungsional Umum	82 Orang
18	Analisis Kebijakan	4 Orang
19	Kabid Angkutaan, Terminal, dan Parkiran	7 Orang
20	Kasi Umum dan Kepegawaian	1 Orang
21	Kasi Data dan Informasi	1 Orang
22	Kasi Kebijakan	1 Orang
23	Kasi Terminal	1 Orang
24	Kasi Program dan Keuangan	2 Orang
25	Kasi PJU	1 Orang
26	Kasi Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas	1 Orang
27	Kasi PKB	1 Orang
28	Kasi Kebijakan	1 O rang
	Total	154 Orang

3.3.2 Teknik Sampling

Menurut Kasmir (2022:182) “Sampel adalah bagian dari populasi sampel yang dijadikan data dalam penelitian. Yang terpenting pengambilan sampel harus mempresentasikan data mewakili populasi secara keseluruhan. Penentuan pemilihan sampel juga harus memiliki homogenitas, sehingga hasil penelitian menjadi lebih tepat.

Menurut Hidayati (2020:147) Teknik random sampling atau probability sampling adalah “Teknik pengambilan sampel dimana semua individu dan populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk di pilih menjadi anggota sampel. Dengan kata lain, teknik pengambilan sampel ini memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel.

Sampel Random Sampling adalah teknik yang paling sederhana (*simple*). Sampel di ambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi.

Karena populasi dalam penelitian ini sebanyak 154 pegawai. Maka peneliti menggunakan rumus slovin Menurut Kasmir (2022:191) :

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah Populasi

N = Jumlah Populasi

d^2 = Presisi (ditetapkan dengan tingkat kesalahan 10%).

Berdasarkan rumus di atas, maka jumlah sampel yang ditetapkan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{N d^2 + 1} \\ &= \frac{154}{154 (0,1)^2 + 1} \\ &= \frac{154}{2,54} \\ &= 60,6 \text{ Responden} \end{aligned}$$

Dibulatkan menjadi 61 Responden. Dari hasil perhitungan di atas maka ditentukan jumlah sebanyak 61 Responden.

3.4 Operationalisasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:66) “Variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam bentuk apa saja yang dijelaskan peneliti untuk dipelajari, sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut dan menarik kesimpulannya”.

Kemudian operasional variabel merupakan cara yang dilakukan dalam mengukur variabel-variabel yang mendukung penelitian. Maksudnya agar variabel tersebut memberikan suatu penilaian atau memiliki nilai pengaruh dari penelitian yang dilakukan. Prosedur ini terkait dengan variabel, Indikator dan ukurannya.

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuis	Skala	Sumber
Motivasi (X1)	1. Kebutuhan psikologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan hubungan sosial 4. Kebutuhan pengakuan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	1. Pemberian gaji	1	Likert	Dalam Ryani Dhiyan Parashakti dan Dede Irfan Setiawan (2019:73)
		2. Pemberian bonus	2		
		3. Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja	3		
		4. Kebutuhan akan ikut serta	4		
		5. Kebutuhan akan penghargaan diri	5		
		6. Pengakuan akan prestasi	6		
		7. Keterampilan	7		
Pengawasan (X2)	1. Atribut Individu 2. Upaya kerja 3. Dukungan Organisasi	8. Kemampuan, keahlian, dan Latar Belakang	1	Likert	Rita Wahyuni (2018:78)
		9. Persepsi, attitude, dan Personality, pembelajaran, dan motivasi	2		
		10. Sumberdaya, kepemimpinan, dan penghargaan.	3		
Semangat Kerja (Y)	1. Sedikitnya perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi 2. Individu bekerja dengan suatu	11. Konsentrasi kerja	1	Likert	Nafalina Sitta Dewi, at al (2021:42)
		12. Ketelitian	2		
		13. Hasrat untuk maju	3		
		14. Kebanggaan karyawan	4		

	perasaan bagaimana dari perasaan lain yang menyenangkan	15. Kepuasan karyawan	5		
	3. Menyesuaikan diri dengan teman teman bekerja	16. <i>Labour Turn Over</i>	6		
	4. Keterlibatan ego dalam bekerja	17. Tingkat absensi	7		
		18. Perilaku yang baik dari atasan dan rekan kerja	8		
		19. Lancarnya Aktivitas	9		

3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono, (2018:172) “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun yang diamati”. Adapun instrumen dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X1) dan pengawasan (X2) variabel independen, dan Semangat kerja (Y) sebagai variabel dependen.

Tabel 3.4
Instrumen Penelitian

Variabel	Instrumen	Skala Likert				
		1	2	3	4	5
Motivasi (X1)	Dinas memberikan Gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari					
	Saya mendapatkan bonus sesuai dengan pekerjaan saya sehingga saya bersemangat untuk bekerja lebih baik					
	Dinas memberikan jaminan keamanan berupa asuransi keamanan dan keselamatan kerja					
	Saya diikutsertakan dengan kegiatan yang dilakukan oleh dinas baik di dalam maupun di luar					
	Dinas menghormati pegawai dengan memberikan penghargaan untuk pegawai yang berprestasi					
	Penghargaan bagi pegawai yang berprestasi mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik					

	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan saya				
Pengawasan (X2)	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan kepada saya				
	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki				
	Latar Belakang bidang ilmu yang di miliki pegawai menunjang pekerjaan yang dilakukan				
	Persepsi saya Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan saat bekerja				
	Attitude/sikap yang baik akan memiliki motivasi kerja yang tinggi				
	Personality/kepribadian yang baik akan memperoleh hasil yang lebih baik				
	Pembelajaran yang positif akan menghasilkan kinerja yang baik				
	Atasan saya memberikan motivasi kepada saya untuk lebih semangat dalam bekerja				
	Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan membuat tenaga kerja lebih produktif				
	Sebelum melaksanakan kegiatan kerja, Pimpinan memberikan pengarahan terlebih dahulu kepada pegawai				
	Penghargaan atas prestasi kerja merupakan hal yang penting				
Semangat Kerja (Y)	Tempat yang nyaman membuat saya berkonsentrasi disaat bekerja				
	Saya bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil yang mendekati kesempurnaan				
	Para pegawai harus memiliki hasrat bersaing untuk kemajuan Dinas atau Perusahaan				
	Dinas bangga memiliki pegawai yang berprestasi sehingga bisa mengembangkan potensi Dinas Perhubungan Kab Lebak				
	Saya merasa puas karena pegawai diberi kesempatan untuk memberikan masukan dalam pelaksanaan kegiatan yang diadakan dinas perhubungan kab lebak				

	Saya berfikir bahwa ada profesi atau jabatan lain yang ingin saya dapatkan selain profesi atau jabatan saya saat ini					
	Sistem absensi yang diterapkan ditempat kerja memakai <i>finger print</i> sehingga absensi pegawai semakin meningkat					
	Saya ditempatkan dilingkungan kerja yang baik serta mendapatkan perilaku yang baik dari atasan maupun rekan kerja yang saling membantu satu sama lain					
	Suasana Lingkungan kerja menjadi tolak ukur lancarnya aktivitas disaat bekerja					

3.6 Uji Coba Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Syaiful bahri (2018:105) “Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat ke validan atau kesahihan instrumen (Arikunto,2006:160). Butir butir pertanyaan dalam kuesioner merupakan instrumen (alat) ukur yaang harus mengukur apa yang menjadi tujuan penelitian sehingga tiap butir pertanyaan dalam kuesioner harus diukur validitasnya.

Menurut Syaiful bahri (2018:109) “Teknik uji validitas item dengan korelasi Pearson yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan sluruh item pada satu variabel. Pengujian dapat dilakukan dengan salah satu dari dua cara berikut:

1. Pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan r table pada tingkat signifikan 0,05 dengan 2 sisi dan $df = n-2$.
2. Perbandingan r hitung (nilai pearson correlation) dengan r table. Nilai positif dan r hitung $\geq r$ table maka item dapat dinyatakan valid, dan jika r hitung $\leq r$ tabel maka item dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa adanya kesalahan dan menjamin konsistensi pengukuran di sepanjang waktu serta diberbagai poin pada instrument tersebut (Uma Sekaran dan Roger Bougie, 2017:39). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau tepat jika jawaban seseorang terhadap pernyataan dapat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui apakah suatu koesioner reliabel biasanya dilihat dari nilai *Cronboc' Alpha* lebih besar nilai r table ($\alpha > r$). Dimana *Cronboch's Alpha* sebesar 0,6.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:223) “Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan

orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain”.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses yang ditempuh untuk pengambilan data. Proses tanya jawab yang merupakan kegiatan yang ditempuh peneliti dengan narasumber bertujuan untuk memperoleh penjelasan yang valid dengan permasalahan yang diteliti.

3. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2018:225) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Adapun skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2018:158) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang sebuah fenomena social. Karena penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif maka pada penggunaan skala likert jawaban responden akan diberi skor, yaitu :

Tabel 3.5
Bobot Skala Nilai

Jawaban Responden	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber sugiyono 2017

Skala likert merupakan skala yang di pilih dalam kuesioner karena pada skala ini setiap variabel yang menjadi perhatian peneliti akan dijabarkan menjadi indikator variabel dimana setia jawaban dari indikator tersebut akan memiliki nilai, bobot atau skor masing-masing.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Prasyarat Data

3.8.1.1 Uji Normalitas

Menurut Syaiful bahri (2018:162-165) “Uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya dibawah kurva normal atau tidak. Distribusi normal adalah distribusi yang bentuknya seperti lonceng dan simetris. Pendekatan yang digunakan untk menguji normalitas data, yaitu metode graafik dan metode uji one-sample Kolmogorov-Smirnov.

A. Uji normalitas residual dengan metode grafik, yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal.

b. Metode Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform, atau exponential. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikannya lebih dari 0,05 ($\text{sig} \geq 0,05$).

3.8.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Syaiful Bahri (2018:180) “Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi.

Adapun cara untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan metode grafik (*Scatter Plot*). Dasar kriteria untuk pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Terjadi heteroskedastisitas jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit

2. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3.8.1.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Syaiful Bahri (2018:168-169) “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jumlah independen yang lebih darisatu variabel kemungkinan akan terjadi adanya korelasi yang cukup tinggi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Adapun metode yang digunakan untuk mendeteksi suatu model mengalami gejala multikolinieritas yaitu uji nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Untuk mengetahui suatu model regresi apakah mengalami gejala multikolinieritas dapat dilihat pada nilai VIF. Hasil perhitungan nilai $VIF < 10$ maka model regresi dikatakan baik dan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3.8.1.4 Uji Autokorelasi

Menurut Syaiful Bahri (2018-175) “Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Autokorelasi dapat menggunakan uji Dubrin Watson (D-W) pengambilan keputusan atau tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari ketentuan berikut.

- a. Terdapat beberapa hal yang harus dilakukan dengan uji nilai Dubrin-Watson (DW), yaitu :

1. Tentukan nilai Dubrin-Watson hitung.
2. Tentukan jumlah sampel (n) dan jumlah variabel (k = Variabel independen).
3. Tentukan nilai d_l dan d_u dengan melihat pada tabel Durbin-Watson.
4. Keputusan terjadi tidaknya Autokorelasi

Tabel 3.6
Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tdk ada autokorelasi negatif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tdk ada autokorelasi positif	No desicision	$d_l \leq d \leq d_u$
Tdk ada korelasi Negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tdk ada korelasi positif	No desicission	$4 - d_u < d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi Positif atau negatif	Tdk ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

3.8.2 Teknik Analisis Data

3.8.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan salah satu metode regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi statistik untuk menentukan pengaruh sebuah variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Persamaan regresi linier sederhana merupakan suatu model

persamaan yang menggambarkan hubungan satu variabel bebas/*predictor* (X) dengan satu variabel tak bebas/*response* (Y) yuliara, 2016 :

Maka dari itu rumusnya yaitu ebagai berikut :

$$H_1 : Y = a + b.X_1$$

$$H_2 : Y = a + b.X_2$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Pengawasan

3.8.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut sugiyono, (2018:307) menyatakan bahwa “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predicator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Berikut untuk analisis linier berganda:

$$H_3 = Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = Semangat kerja

A = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

$X_1 = \text{Motivasi}$

$X_2 = \text{Pengawasan}$

3.8.2.3 Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Analisis Korelasi Parsial merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kuat lemahnya hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat, dimana variabel bebas lainnya dianggap berpengaruh (Irianto, 2006).

Rumus :

$$H_1 = r = Y.X_1$$

$$H_2 = r = Y.X_2$$

Keterangan :

$r = \text{Koefisien Korelasi}$

$Y = \text{Semangat Kerja}$

$X_1 = \text{Motivasi}$

$X_2 = \text{Pengawasan}$

3.8.2.4 Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Ghozali (2013:96) “Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan linear antar dua variabel), korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen).

Berikut rumus analisis korelasi menggunakan koefisien korelasi

Rank Spearman :

$$p = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

P = koefisien Korelasi Rank Spearman

B_i = rangking Data Variabel X_i – X_i

N = Jumlah Responden

Maka rumus yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

X₁ = Motivasi

X₂ = Pengawasan

Tabel 3.7
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber, Sugiyono (2018:274)

3.8.2.5 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi mempunyai tujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Motivasi dan Pengawasan) dalam menjelaskan variasi dependen (Semangat kerja). R adalah korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan :

Rumus : $KD = r^2 \times 100\%$

Keterangan :

KD = Korelasi determinasi

(r^2) = Koefisien korelasi

3.8.3 Uji Hipotesis

3.8.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Slamet Riyanto, (2020:141) Uji t ini juga disebut dengan uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Langkah-Langkah :

- a. $H_1 = H_0 : b_1 = 0$ artinya, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1 : b_1 \neq 0$ artinya, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_2 = H_0 : b_2 = 0$ artinya, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_i : b_2 \neq 0$ artinya, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Nilai kesalahan (α) = 0,5 (5%) dengan df (n-k-1) dengan tingkat signifikansi 95% dengan uji dua sisi two tail.

3.8.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Kasmir (2022:267) Uji F merupakan uji secara bersama-sama atau serempak dari seluruh variabel bebas yang ada dengan variabel terikat. Untuk menilai uji F adalah dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ berarti tidak berpengaruh secara bersama-saa. Demikian pula jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ berarti berengaruh secara bersama-sama.

1. $H_0 : b_1, b_2 = 0$

$H_3 : b_1, b_2 \neq 0$

2. Nilai Kesalahan (α) = 0,05 (5%) dengan df (n-k-1) dengan titik signifikansi 95% dengan uji dua sisi two tail.

3. $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dari tingkat signifikansinya ($Sig < 0,05$), Maka secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Pada tahun 1985 Dinas Perhubungan sebelumnya bernama Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (LLAJ) yang menginduk pada serang, Saat Banten masih berada di Provinsi Jawa Barat. Kemudian setelah perpecahan otonomi Jawa Barat dan banten jadilah Cabang LLAJ Kab.Lebak, dan Menjadi Dinas Perhubungan pada tahun 2002 dipimpin oleh Kadis Pertama bernama Alm. Pak Cecep. Dan pada tahun ini 2022 dipimpin oleh kadis Rully Edward, S.Sos.,M.Si dengan NIP>19720614199203. Dinas Perhubungan kabupaten Lebak mengemban dan Melaksanakan tugas sesuai dengan Peraturan daerah Kabupaten Lebak Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas perhubungan Kab Lebak, yaitu : Merumuskan, Menyelenggarakan, membina, dan mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah pada bidang urusan perhubungan.

Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Perhubungan mempunyai fungsi-fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis dalam Bidang Perhubungan

2. Penyelenggaraan urusan pemerintah daerah dan pelayanan umum Bidang perhubungan
3. Pengawasan dan Pembinaan tugas Bidang Perhubungan
4. Pengelolaan administrasi kesekretariatan, dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.1.1 Visi dan Misi Dinas Perhubungan

1. Visi

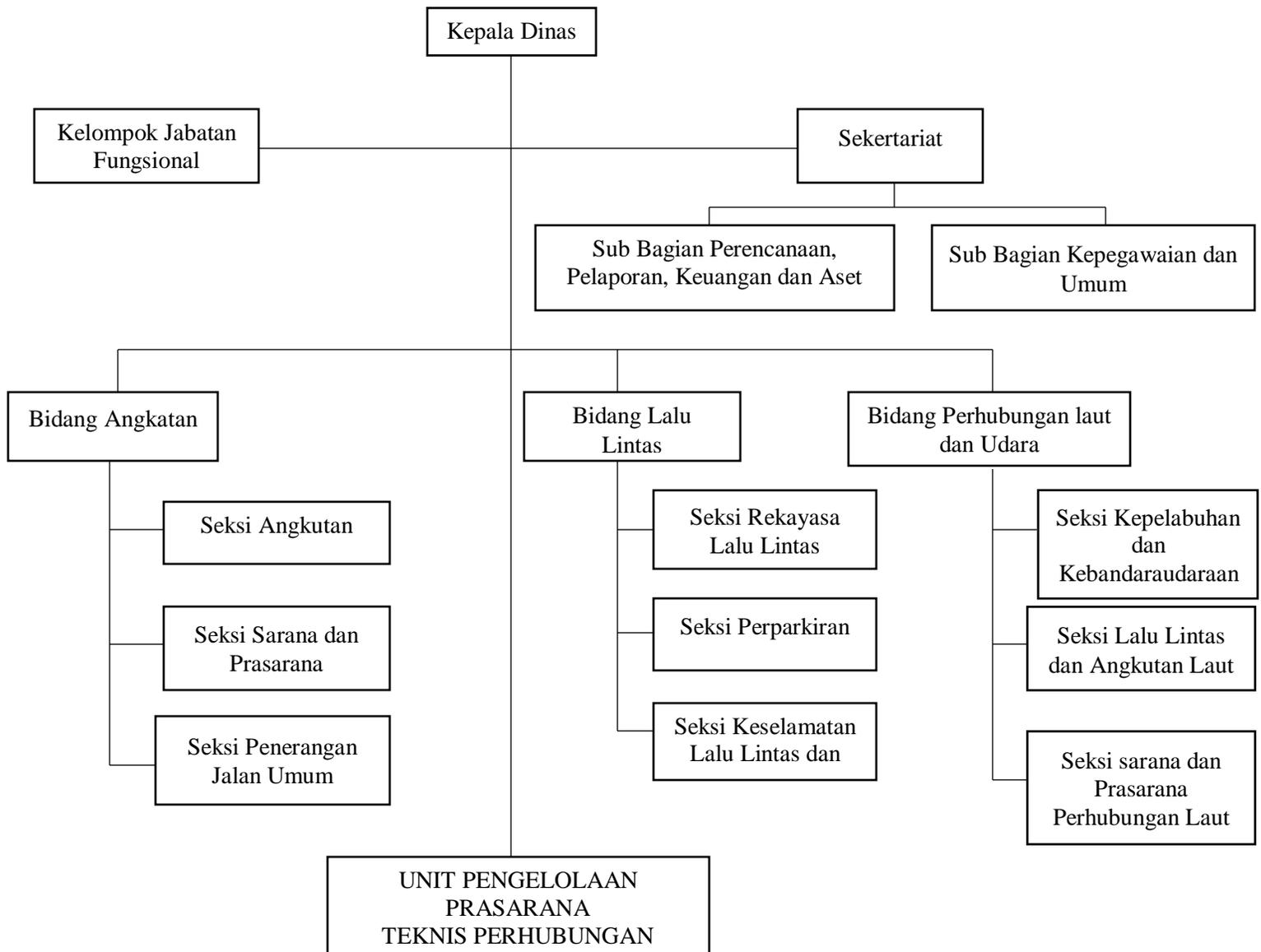
“Terwujudnya moda angkutan yang tertib, aman dan nyaman yang berorientasi pada keselamatan transportasi”.

2. Misi

- a. Mewujudkan kondisi lalu lintas yang tertib, aman dan nyaman serta lancar
- b. Meningkatkan tata kelola dan kinerja kelembagaan
- c. Meningkatkan ketersediaan infrastruktur strategis wilayah yang berkualitas
- d. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik berorientasi pelayanan publik

4.1.1.2 STRUKTUR ORGANISASI

Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak



Gambar 4.1
Struktur Organisasi
Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak

4.1.2 Deskripsi Statistik Data Penelitian

4.1.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang di peroleh melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak sebagai Responden. Hal ini dilakukan dengan harapan bahwa informasi ini dapat menjadi masukan bagi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak dalam meningkatkan Semangat kerja pegawai sesuai dengan Karakteristik nasabahnya dimasa yang akan datang. Karakteristik/identitas responden ini berdasarkan jenis kelamin, usia, dan bidang pekerjaan.

1. Jenis Kelamin

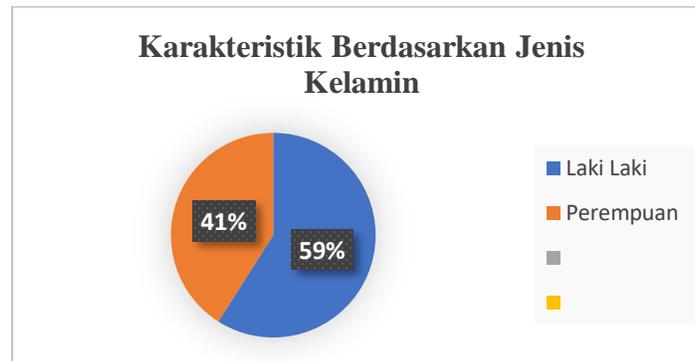
Jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	36	59%
2	Perempuan	25	41%
	Jumlah	61	100%

Sumber data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 36 responden, dengan persentase 59%, lebih banyak dibandingkan dengan responden jenis kelamin perempuan berjumlah 25 responden dengan persentase 41%.



Gambar 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah tingkat tinggi Jenis kelamin sebanyak 59% dan Tingkat pendidikan terendah adalah 41%.

2. Usia

Usia Reponden dapat dilihat pada tabel berikut :

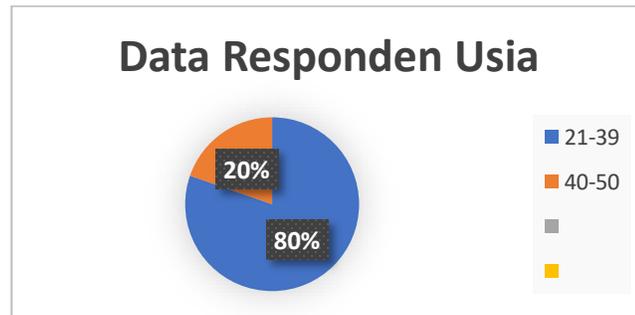
Tabel 4.2
Karakteristik responden
Berdasarkan Usia

NO	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21-39	49	80%
2	40-50	12	20%
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, usia responden dengan jumlah persentase tertinggi yaitu 80% dengan rentan usia 21-39 Tahun sebanyak 49

Responden, sedangkan usia responden dengan jumlah persentase terendah yaitu 20% dengan rentan usia 40-50 Tahun sebanyak 12 Responden.



Gambar 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

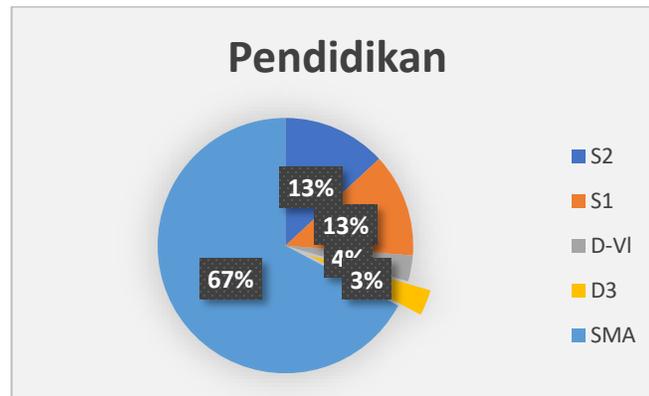
Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah tingkat tinggi Usia sebanyak 80% dan Tingkat Usia terendah adalah 20%.

3. Pendidikan

Pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	S2	8	13%
2	S1	8	13%
3	Diploma	2	4%
4	D3	2	3%
5	SMA	41	67%
Jumlah		61	100%



Gambar 4.4
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah tingkat tinggi pendidikan sebanyak 67% dan Tingkat pendidikan terendah adalah 3%.

4.1.2.2 Uji Coba Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validasi adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurannya. Uji validitas mengukur sah atau tidaknya setiap pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian. Kriteria uji validitas adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut.

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan invalid.

Untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir pernyataan peneliti melalui uji validitas kepada 8 orang responden terlebih dahulu

Tabel 4.4
Rekapitulasi Uji Validitas Motivasi (X1)

No Butir Instrumen	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,821	0,252	Valid
X1.2	0,361	0,252	Valid
X1.3	0,397	0,252	Vaalid
X1.4	0,821	0,252	Valid
X1.5	0,677	0,252	Valid
X1.6	0,125	0,252	Valid
X1.7	0,361	0,252	Valid

Berdasarkan tabel diatas untuk variabel Motivasi (X1) menunjukkan nilai r tabel sebesar 0,252 dimana anilai tersebut diperoleh dari tingkat signifikansi 0,05 dan $df = N-2$ kemudian dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Motivasi (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Rekapitulasi Uji Validitas Pengawasan (X2)

No Butir Instrumen	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,674	0,252	Valid
X2.2	0,081	0,252	Valid
X2.3	0,471	0,252	Valid
X2.4	0,674	0,252	Valid
X2.5	0,592	0,252	Valid
X2.6	0,311	0,252	Valid
X2.7	0,081	0,252	Valid

X2.8	0,852	0,252	Valid
X2.9	0,656	0,252	Valid
X2.10	0,074	0,252	Valid
X2.11	0,444	0,252	Valid

Berdasarkan variabel diatas untuk variabel Pengawasan (X2) menunjukkan nilai r tabel sebesar 0,252 dimana nilai tersebut diperoleh dari tingkat signifikansi 0,05 dan $df = N-2$ Kemudian dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel aka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel pengawasan (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Uji Validitas Semangat Kerja (Y)

No Butir Lnsstrumen	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y	0,446	0,252	Valid
Y	0,270	0,252	Valid
Y	0,636	0,252	Valid
Y	0,446	0,252	Valid
Y	0,475	0,252	Valid
Y	0,205	0,252	Valid
Y	0,270	0,252	Valid
Y	0,764	0,252	Valid
Y	0,326	0,252	Valid

Berdasarkan tabel diatas untuk Variabel Semangat kerja (Y) menunjukkan nilai r tabel sebesar 0,252 dimana nilai tersebut diperoleh dari tingkat signifikansi 0,05 dan $df = N-2$ kemudian dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Semangat kerja (Y) dinyatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Diuji menggunakan SPSS versi 20. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,672	7

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas variabel Motivasi (X1) diketahui bahwa variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* $0,672 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen variabel motivasi (X1) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Pengawasan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,680	11

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas variabel Pengawasan (X2) diketahui bahwa variabel tersebut memiliki nilai

Cronbach Alpha 0,680 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen variabel pengawasan (X2) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Semangat Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,689	9

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas variabel Semangat kerja (Y) diketahui bahwa variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,689 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa Instrumen variabel Semangat Kerja (Y) dinyatakan reliabel.

4.1.2.3 Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X1)

Dalam penelitian, kuesioner disebar kepada 61 Responden pada Dinas perhubungan kabupaten Lebak. Dengan menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak ssetuju.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Untuk Pernyataan 1
Dinas memberikan Gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan saya
sehari-hari
X1

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	8	13,1	13,1	13,1
ragu-ragu	9	14,8	14,8	27,9
Valid Setuju	36	59,0	59,0	86,9
sangat setuju	8	13,1	13,1	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui bahwa pada pernyataan Dinas memberikan Gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari. Persentase tertinggi yaitu (59,0%) dengan jawaban Setuju 36 Responden dan persentase terendah (13,1%) dengan Jawaban tidak setuju dan Sangat Setuju 8 Responden.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Pernyataan 2
Saya mendapatkan bonus sesuai dengan pekerjaan saya sehingga saya
bersemangat untuk bekerja lebih baik

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ragu-ragu	1	1,6	1,6	1,6
Valid Setuju	39	63,9	63,9	65,6
sangat setuju	21	34,4	34,4	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui bahwa pada pernyataan Saya mendapatkan bonus sesuai dengan pekerjaan saya sehingga saya bersemangat untuk bekerja lebih baik. Persentase tertinggi yaitu (63,9%) dengan jawaban Setuju 39 Responden dan persentase terendah (1,6%) dengan Ragu-Ragu 1 Responden.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Pernyataan 3
Dinas memberikan jaminan keamanan berupa asuransi keamanan dan keselamatan kerja

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ragu-ragu	20	32,8	32,8	32,8
Setuju	20	32,8	32,8	65,6
sangat setuju	21	34,4	34,4	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa pada pernyataan Dinas memberikan jaminan keamanan berupa asuransi keamanan dan keselamatan kerja, Persentase tertinggi (34,4%) dengan jawaban sangat setuju 21 Responden, Sedangkan persentase terendah (32,8%) dengan jawaban Ragu-Ragu dan Setuju 20 Responden.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Pernyataan 4
Saya diikutsertakan dengan kegiatan yang dilakukan oleh dinas baik di dalam
maupun di luar

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	8	13,1	13,1	13,1
ragu-ragu	9	14,8	14,8	27,9
Valid Setuju	36	59,0	59,0	86,9
sangat setuju	8	13,1	13,1	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa pada pernyataan Saya diikutsertakan dengan kegiatan yang dilakukan oleh dinas baik di dalam maupun di luar, Persentase tertinggi yaitu (59,0%) dengan jawaban setuju 36 Responden, sedangkan jawaban terendah (13,1%) dengan jawaban tidak setuju 8 Responden.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Pernyataan 5
Dinas menghormati pegawai dengan memberikan penghargaan untuk
pegawai yang berprestasi

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ragu-ragu	9	14,8	14,8	14,8
Valid Setuju	35	57,4	57,4	72,1
sangat setuju	17	27,9	27,9	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui bahwa pada pernyataan Dinas menghormati pegawai dengan memberikan penghargaan untuk pegawai yang

berprestasi. Persentase tertinggi yaitu (57,4%) dengan jawaban Setuju 35 Responden, Sedangkan persentase terendah (14,8%) dengan jawaban Ragu-Ragu 9 Responden.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Pernyataan 6
Penghargaan bagi pegawai yang berprestasi mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	10	16,4	16,4	16,4
Valid Setuju	51	83,6	83,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 4.15, diketahui bahwa pada pernyataan Penghargaan bagi pegawai yang berprestasi mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Persentase tertinggi yaitu (83,6%) dengan jawaban setuju 51 Responden, Sedangkan persentase terendah yaitu (16,4%) dengan jawaban Ragu-Ragu 10 Responden.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Pernyataan 7
Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan saya

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	1	1,6	1,6	1,6
Valid Setuju	39	63,9	63,9	65,6
Valid sangat setuju	21	34,4	34,4	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.16, diketahui bahwa pada pernyataan Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan saya. Persentase tertinggi yaitu (63,9%) dengan jawaban setuju 39 Responden, Sedangkan jawaban terendah (1,6%) dengan jawaban Ragu-Ragu 1 Responden.

Tabel 4.17
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel
Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Skor Total
1	Dinas memberikan Gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari	227
2	Saya mendapatkan bonus sesuai dengan pekerjaan saya sehingga saya bersemangat untuk bekerja lebih baik	264
3	Dinas memberikan jaminan keamanan berupa asuransi keamanan dan keselamatan kerja	245
4	Saya diikutsertakan dengan kegiatan yang dilakukan oleh dinas baik di dalam maupun di luar	227
5	Dinas menghormati pegawai dengan memberikan penghargaan untuk pegawai yang berprestasi	252
6	Penghargaan bagi pegawai yang berprestasi mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik	234
7	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan saya	264
	Total	1713
	Rata-Rata	244

4.1.2.4 Tanggapan Responden Variabel (X2)

Dalam penelitian, kuesioner disebar kepada 61 Responden pada Dinas perhubungan kabupaten Lebak. Dengan menggunakan skala likert dengan

alternatif jawaban sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Pernyataan 1
Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan kepada saya

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	8	13,1	13,1	13,1
ragu-ragu	10	16,4	16,4	29,5
Valid Setuju	30	49,2	49,2	78,7
sangat setuju	13	21,3	21,3	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.18, diketahui bahwa pada pernyataan Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan kepada saya. Persentase tertinggi yaitu (49,2%) dengan jawaban setuju 30 Responden, Sedangkan persentase terendah (13,1%) dengan jawaban Tidak setuju 8 Responden.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Pernyataan 2
Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ragu-ragu	25	41,0	41,0	41,0
Valid Setuju	24	39,3	39,3	80,3
sangat setuju	12	19,7	19,7	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.19 diketahui bahwa pada pernyataan Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki Persentase tertinggi yaitu (41,0%) dengan jawaban Ragu-Ragu 25 Responden, Sedangkan persentase terendah (19,7%) dengan jawaban Sangat setuju 12 Responden.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Pernyataan 3
Latar belakang Bidang ilmu yang di miliki pegawai menunjang pekerjaan yang dilakukan

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	1	1,6	1,6	1,6
ragu-ragu	19	31,1	31,1	32,8
Valid Setuju	20	32,8	32,8	65,6
sangat setuju	21	34,4	34,4	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.20, diketahui bahwa pada pernyataan Latar belakang Bidang ilmu yang di miliki pegawai menunjang pekerjaan yang dilakukan, Persentase tertinggi yaitu (34,4%) dengan jawaban sangat setuju 21 Responden, sedangkan persentase terendah (1,6%) dengan jawaban tidak setuju 1 Responden.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Pernyataan 4
Persepsi saya Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan saat bekerja

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	8	13,1	13,1	13,1
ragu-ragu	12	19,7	19,7	32,8
Valid Setuju	29	47,5	47,5	80,3
sangat setuju	12	19,7	19,7	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.21, diketahui bahwa pada pernyataan Persepsi saya Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan saat bekerja. Persentase tertinggi yaitu (47,5%) dengan jawaban setuju 29 Responden, Sedangkan persentase terendah (13,1%) dengan jawaban tidak setuju 8 Responden.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Pernyataan 5
Attitude/sikap yang baik akan memiliki motivasi kerja yang Tinggi

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	10	16,4	16,4	16,4
Valid Setuju	34	55,7	55,7	72,1
Valid sangat setuju	17	27,9	27,9	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan 4.22, diketahui bahwa pada pernyataan Attitude/sikap yang baik akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, Persentase tertinggi yaitu (55,7%) dengan jawaban setuju 34 Responden, sedangkan persentase terendah (16,4%) dengan jawaban ragu-ragu 10 Responden.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Pernyataan 6
Personality/kepribadian yang baik akan memperoleh hasil yang lebih baik

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	14	23,0	23,0	23,0
Valid Setuju	40	65,6	65,6	88,5
Valid sangat setuju	7	11,5	11,5	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.23, diketahui bahwa pada pernyataan Personality/kepribadian yang baik akan memperoleh hasil yang lebih baik. Persentase tertinggi yaitu (65,6%) dengan jawaban setuju 40 Responden, sedangkan persentase terendah (11,5%) dengan jawaban sangat setuju 7 Responden.

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Pernyataan 7
Pembelajaran yang positif akan menghasilkan kinerja yang baik

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	8	13,1	13,1	13,1
ragu-ragu	11	18,0	18,0	31,1
Setuju	31	50,8	50,8	82,0
sangat setuju	11	18,0	18,0	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.24, diketahui bahwa pada pernyataan Pembelajaran yang positif akan menghasilkan kinerja yang baik. Persentase tertinggi yaitu (50,8%) dengan jawaban setuju 31 Responden. Sedangkan persentase terendah (13,1%) tidak setuju, ragu-ragu, dan tidak setuju 8 Responden.

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Pernyataan 8
Atasan saya memberikan motivasi kepada saya untuk lebih semangat dalam bekerja

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	8	13,1	13,1	13,1
ragu-ragu	15	24,6	24,6	37,7
Setuju	25	41,0	41,0	78,7
sangat setuju	13	21,3	21,3	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.25, diketahui bahwa pada pernyataan Atasan saya memberikan motivasi kepada saya untuk lebih semangat dalam bekerja. Persentase tertinggi yaitu (41,0%) dengan jawaban setuju 25 Responden, Sedangkan persentase terendah (13,1%) dengan jawaban tidak setuju 8 Responden.

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Pernyataan 9
Pengembangan Sumber daya manusia yang dilakukan membuat tenaga kerja lebih produktif

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	9	14,8	14,8	14,8
Valid Setuju	33	54,1	54,1	68,9
Valid sangat setuju	19	31,1	31,1	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.26, diketahui bahwa pada pernyataan Pengembangan Sumber daya manusia yang dilakukan membuat tenaga kerja lebih produktif. persentase tertinggi yaitu (54,1%) dengan jawaban setuju 33 Responden, Sedangkan persentase terendah (14,8%) dengan jawaban ragu-ragu 9 Responden.

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Pernyataan 10
Sebelum melaksanakan kegiatan kerja, Pimpinan memberikan pengarahan
terlebih dahulu kepada pegawai

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ragu-ragu	16	26,2	26,2	26,2
Valid Setuju	32	52,5	52,5	78,7
sangat setuju	13	21,3	21,3	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.27, diketahui bahwa pada pernyataan Sebelum melaksanakan kegiatan kerja, Pimpinan memberikan pengarahan terlebih dahulu kepada pegawai. Persentase tertinggi yaitu (52,5%) dengan jawaban setuju 32 Responden, Sedangkan persentase terendah (21,3%) dengan jawaban sangat setuju 13 Responden.

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Pernyataan 11
Penghargaan atas prestasi kerja merupakan hal yang penting

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	9	14,8	14,8	14,8
ragu-ragu	12	19,7	19,7	34,4
Valid Setuju	29	47,5	47,5	82,0
sangat setuju	11	18,0	18,0	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.28, diketahui bahwa pada pernyataan Penghargaan atas prestasi kerja merupakan hal yang penting. Persentase tertinggi yaitu

(47,5%) dengan jawaban setuju 29 Responden, Sedangkan persentase terendah (14,8%) dengan jawaban tidak setuju 9 Responden.

Tabel 4.29
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel
Pengawasan (X2)

No	Pernyataan	Skor Total
1	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan kepada saya	231
2	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki	231
3	Latar belakang Bidang ilmu yang di miliki pegawai menunjang pekerjaan yang dilakukan	244
4	Persepsi saya Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan saat bekerja	228
5	Attitude/sikap yang baik akan memiliki motivasi kerja yang tinggi	251
6	Personality/kepribadian yang baik akan memperoleh hasil yang lebih baik	237
7	Pembelajaran yang positif akan menghasilkan kinerja yang baik	228
8	Atasan saya memberikan motivasi kepada saya untuk lebih semangat dalam bekerja	226
9	Pengembangan Sumber daya manusia yang dilakukan membuat tenaga kerja lebih produktif	254
10	Sebelum melaksanakan kegiatan kerja, Pimpinan memberikan pengarahan terlebih dahulu kepada pegawai	241
11	Penghargaan atas prestasi kerja merupakan hal yang penting	225
	Total	2596
	Rata-Rata	236

4.1.2.5 Tanggapan Responden Variabel Semangat Kerja (Y)

Dalam penelitian, kuesioner disebar kepada 61 Responden pada Dinas perhubungan kabupaten Lebak. Dengan menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak ssetuju.

Tabel 4.30
Tanggapan Responden Pernyataan 1
Tempat yang nyaman membuat saya berkonsentrasi disaat bekerja
Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	8	13,1	13,1	13,1
ragu-ragu	9	14,8	14,8	27,9
Valid Setuju	36	59,0	59,0	86,9
sangat setuju	8	13,1	13,1	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.30, diketahui bahwa pada pernyataan Tempat yang nyaman membuat saya berkonsentrasi disaat bekerja. Persentase tertinggi yaitu (59,0%) dengan jawaban setuju 36 Responden, sedangkan persentase terendah (13,1%) dengan jawaban tidak setuju dan sangat setuju Responden.

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Pernyataan 2
Saya bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil yang mendekati kesempurnaan
Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ragu-ragu	1	1,6	1,6	1,6
Valid Setuju	39	63,9	63,9	65,6
sangat setuju	21	34,4	34,4	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.31 diketahui bahwa pada pernyataan Saya bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil yang mendekati kesempurnaan. Persentase tertinggi yaitu (63,9%) dengan jawaban setuju 39 Responden, Sedangkan persentase terendah (1,6%) dengan jawaban sangat setuju 1 Responden.

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Pernyataan 3
Para pegawai harus memiliki hasrat bersaing untuk kemajuan Dinas atau Perusahaan

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	20	32,8	32,8	32,8
Valid Setuju	20	32,8	32,8	65,6
Valid sangat setuju	21	34,4	34,4	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.32, diketahui bahwa pada pernyataan Para pegawai harus memiliki hasrat bersaing untuk kemajuan Dinas atau Perusahaan. Persentase tertinggi yaitu (34,4%) dengan jawaban sangat setuju 21 Responden, Sedangkan persentase terendah (32.8%) dengan jawaban ragu-ragu dan setuju 20 Responden.

Tabel 4.33
Tanggapan Responden Pernyataan 4
Dinas bangga memiliki pegawai yang berprestasi sehingga bisa mengembangkan
potensi Dinas Perhubungan Kab Lebak

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	8	13,1	13,1	13,1
ragu-ragu	9	14,8	14,8	27,9
Valid Setuju	36	59,0	59,0	86,9
sangat setuju	8	13,1	13,1	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.33, diketahui bahwa pada pernyataan Dinas bangga memiliki pegawai yang berprestasi sehingga bisa mengembangkan potensi Dinas Perhubungan Kab Lebak. Persentase tertinggi yaitu (59,0%) dengan jawaban setuju 36 Responden, Sedangkan persentase terendah (13,1%) dengan jawaban tidak setuju dan sangat setuju 8 Responden.

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Pernyataan 5
Saya merasa puas karena pegawai diberi kesempatan untuk memberikan
masukan dalam pelaksanaan kegiatan yang diadakan dinas perhubungan kab
lebak

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ragu-ragu	9	14,8	14,8	14,8
Valid Setuju	35	57,4	57,4	72,1
sangat setuju	17	27,9	27,9	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.34, diketahui bahwa pada pernyataan Saya merasa puas karena pegawai diberi kesempatan untuk memberikan masukan dalam pelaksanaan kegiatan yang diadakan dinas perhubungan kab lebak. Persentase tertinggi yaitu (57,4%) dengan jawaban setuju 35 Responden, sedangkan persentase terendah (14,8%) dengan jawaban ragu-ragu 9 Responden.

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Pernyataan 6
Saya berpikir bahwa ada profesi atau jabatan lain yang ingin saya dapatkan selain profesi atau jabatan saya saat ini
Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	10	16,4	16,4	16,4
Valid Setuju	51	83,6	83,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.35, diketahui bahwa pada pernyataan Saya berpikir bahwa ada profesi atau jabatan lain yang ingin saya dapatkan selain profesi atau jabatan saya saat ini. Persentase tertinggi yaitu (83,6%) dengan jawaban setuju 51 Responden, sedangkan persentase terendah (16,4%) dengan jawaban ragu-ragu 10 Responden.

Tabel 4.36
Tanggapan Responden Pernyataan 8
Sistem absensi yang diterapkan ditempat kerja memakai *finger print* sehingga absensi pegawai semakin meningkat
Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	1	1,6	1,6	1,6
Valid Setuju	39	63,9	63,9	65,6
Valid sangat setuju	21	34,4	34,4	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.36, diketahui bahwa pada pernyataan Sistem absensi yang diterapkan ditempat kerja memakai *finger print* sehingga absensi pegawai semakin meningkat. Persentase tertinggi yaitu (63,9%) dengan jawaban setuju 39 Responden, Sedangkan persentase terendah (1,6%) dengan jawaban ragu-ragu 1 Responden.

Tabel 4.37

Tanggapan Responden Pernyataan 8
Saya ditempatkan dilingkungan kerja yang baik serta mendapatkan perilaku yang baik dari atasan maupun rekan kerja yang saling membantu satu sama lain
Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	1	1,6	1,6	1,6
Valid Setuju	39	63,9	63,9	65,6
Valid sangat setuju	21	34,4	34,4	100,0
Valid Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.37, diketahi bahwa pada pernyataan Saya ditempatkan dilingkungan kerja yang baik serta mendapatkan perilaku yang baik dari atasan maupun rekan kerja yang saling membantu satu sama lain. Persentase tertinggi yaitu (63,9%) dengan jawaban setuju 39 Responden, sedangkan persentase terendah (1,6%) dengan jawaban ragu-ragu 1 Responden.

Tabel 4.38
Tanggapan Responden Pernyataan 9
Suasana Lingkungan kerja menjadi tolak ukur lancarnya aktivitas disaat
bekerja

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ragu-ragu	15	24,6	24,6	24,6
Valid Setuju	46	75,4	75,4	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.38, diketahui bahwa pada pernyataan Suasana Lingkungan kerja menjadi tolak ukur lancarnya aktivitas disaat bekerja. Persentase tertinggi yaitu (75,4%) dengan jawaban setuju 46 Responden, Sedangkan persentase terendah (24,6%) dengan jawaban ragu-ragu 15 Responden.

Tabel 4.39
Tanggapan Responden Pernyataan 10
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel
Semangat Kerja (Y)

No	Pernyataan	Skor Total
1	Tempat yang nyaman membuat saya berkonsentrasi disaat bekerja	227
2	Saya bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil yang mendekati kesempurnaan	227
3	Para pegawai harus memiliki hasrat bersaing untuk kemajuan Dinas atau Perusahaan	245
4	Dinas bangga memiliki pegawai yang berprestasi sehingga bisa mengembangkan potensi Dinas Perhubungan Kab Lebak	227
5	Saya merasa puas karena pegawai diberi kesempatan untuk memberikan masukan dalam pelaksanaan kegiatan yang diadakan dinas perhubungan kab lebak	252

6	Saya berpikir bahwa ada profesi atau jabatan lain yang ingin saya dapatkan selain profesi atau jabatan saya saat ini	234
7	Sistem absensi yang diterapkan ditempat kerja memakai <i>finger print</i> sehingga absensi pegawai semakin meningkat	252
8	Saya ditempatkan dilingkungan kerja yang baik serta mendapatkan perilaku yang baik dari atasan maupun rekan kerja yang saling membantu satu sama lain	234
9	Suasana Lingkungan kerja menjadi tolak ukur lancarnya aktivitas disaat bekerja	264
	Total	2162
	Rata-Rata	240

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas ini bertujuan untuk mengetahui populasi data berdasarkan normal atau tidaknya. Uji ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, dengan taraf signifikan yang digunakan sebagai aturan untuk menerima atau menolak pengujian normalitas atas tidaknya suatu distribusi data yaitu $> 5\%$.

Tabel 4.40
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MOTIVASI	PENGAWASAN	SEMANGAT KERJA
N		61	61	61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27,48	42,56	34,93
	Std. Deviation	2,413	4,388	2,476
Most Extreme Differences	Absolute	,130	,099	,126
	Positive	,107	,099	,094
	Negative	-,130	-,074	-,126
Kolmogorov-Smirnov Z		1,013	,775	,981
Asymp. Sig. (2-tailed)		,256	,586	,291

a. Test distribution is Normal.

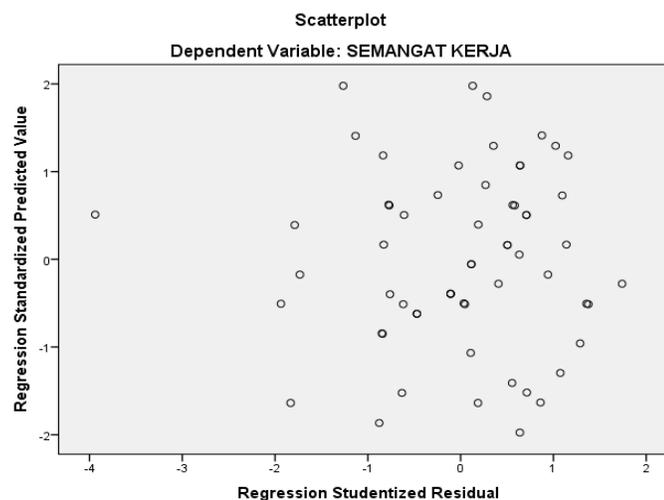
b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 4.40 Uji Normalitas dari ketiga variabel dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20 dengan teknik Kolmogrov-Smirnov. Kriteria uji normalitas ini yaitu jika nilai signifikan $> 0,50$ maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikan $< 0,050$ data berdistribusi tidak normal.

Berdasarkan output pada tabel diatas diketahui bahwa nilai Asymp.sign.(2-tailed) untuk Motivasi (X1) sebesar $0,256 > 0,050$, Pengawasan (X2) sebesar $0,586 > 0,050$ dan untuk Semangat kerja (Y) sebesar $0,291 > 0,050$ Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi Normal.

4.1.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.



Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.44 menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, karena jika dilihat dengan menggunakan metode *scatterplot* di ketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 dan pada sumbu Y.

4.1.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) Berikut ini adalah Hasilnya. :

Tabel 4.41
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 MOTIVASI	,275	3,639
PENGAWASAN	,275	3,639

Sumber:SPSS Versi20

Berdasarkan tabel 4.41 hasil uji multikolinieritas pada Variabel bebas Motivasi (X1) dan Pengawasan (X2) dengan kriteria nilai tolerance lebih besar dari 0,066 Maka diperoleh nilai tolerance untuk Variabel motivasi dan pengawasan sebesar 0,275 ($0,275 > 0,10$) dan nilai VIF lebih besar dari 10,00. Sebesar 3,639 ($3,639 > 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

4.1.3.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan Uji Durbin Watson.

Berikut tabel uji Autokorelasi :

Tabel 4.42
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2,220

dL	dU	DW	4-dU	4-DL
1,518	1,654	2,220	2,346	2,482

Berdasarkan Tabel 4.42 Diketahui nilai Durbin Watson berada diantara $dU < DW < 4-dU$ atau $1,654 < 2,220 < 2,346$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.1.4 Uji Hipotesis

4.1.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Uji Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya suatu pengaruh antara variabel Motivasi (X1) dan Pengawasan (X2) dengan Semangat kerja (Y). Berikut tabel analisis regresi berganda :

Tabel 4.43
Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	13,383	2,268	
1 MOTIVASI	,438	,157	,427
PENGAWASAN	,224	,086	,397

Sumber : SPSS Versi 20

Berdasarkan pada tabel 4.43 maka dapat di ketahui bahwa :

$$Y = 13,383 + 0,438 (X1) + 0,224 (X2)$$

Dengan :

1. Nilai constant sebesar 13,383 dapat diartikan bahwa jika variabel Motivasi dan Pengawasan di anggap konstan, maka nilai semangat kerja (Y) akan tetap sebesar 13,383.
2. Nilai koefisien variabel Motivasi (X1) sebesar 0,438 hal ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan variabel motivasi 1% maka akan meningkatkan Semangat kerja (Y) sebesar 0,438 dan Asumsi X2 Pengawasan konstan.
3. Nilai Koefisien variabel Pengawasan (X2) sebesar 0,224 hal ini menunjukkan apabila peningkatan variabel Pengawasan 1% maka akan meningkatkan variabel Semangat kerja (Y) sebesar 0,224 dan Asumsi X1 Motivasi konstan.

4.1.4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Rumus dari analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Subyek dalam variabel dependen yang diprediksi

A : Konstan

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X : Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Tabel 4.44
Uji Regresi Linier Sederhana X1

Model		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	13,384	2,376
	MOTIVASI	,784	,086

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

$$Y : 13,384 + 0,784 (X1)$$

Dengan :

1. Nilai Konstanta a menunjukkan nilai sebesar 13,384, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X adalah 0), maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 13,384.

2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X1) adalah 0,784 bernilai positif, sehingga jika motivasi mengalami kenaikan 1% maka Semangat kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,784.

Tabel 4.45
Uji Regresi Linier Sederhana X2

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	16,688	2,043
	PENGAWASAN	,429	,048

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

$$Y = 16,688 + 0,429 (X2)$$

Dengan :

1. Nilai Konstanta b menunjukkan nilai sebesar 16,688, artinya jika terjadi perubahan variabel independen (Nilai X adalah 0) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 16,688.
2. Nilai Koefisien Regresi Variabel Pengawasan (X2) adalah 0,429 bernilai positif, sehingga jika Pengawasan mengalami kenaikan 1% maka Semangat kerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,429.

4.1.4.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel Motivasi (X1) dan Pengawasan (X2) dengan Semangat kerja (Y). Hasil pengujian analisis koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.46
Uji Korelasi Parsial

Correlations

		MOTIVASI	PENGAWASAN	SEMANGAT KERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	,852**	,764**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	61	61	61
PENGAWASAN	Pearson Correlation	,852**	1	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	61	61	61
SEMANGAT KERJA	Pearson Correlation	,764**	,760**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.44 diperoleh nilai dari hasil uji analisis korelasi, dapat di analisis bahwa :

1. Hubungan Motivasi dengan Semangat kerja sebesar 0,764 angka ini menunjukkan hubungan yang “Kuat” (0,60-0,942) antara motivasi dengan semangat kerja.
2. Hubungan Pengawasan dengan semangat kerja sebesar 0,760 angka ini menunjukkan hubungan yang “Kuat” (0,60-0,820) antara Pengawasan dengan Semangat kerja.

4.47
Uji Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R
1	,764 ^a

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Berdasarkan dari hasil perhitungan tabel 4.47 dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil koefisien korelasi yang ditunjukkan oleh nilai R motivasi yaitu sebesar 0,764, Hal tersebut menandakan bahwa korelasi ataupun hubungan antar variabel bebas terdiri dari Motivasi terhadap variabel terikat yaitu Semangat kerja pegawai memiliki hubungan yang “Kuat”.

Tabel 4.48
Uji Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R
1	,760 ^a

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN

Berdasarkan dari hasil perhitungan tabel 4.47 dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil koefisien korelasi yang ditunjukkan oleh nilai R yaitu sebesar 0,760, Hal tersebut menandakan bahwa korelasi ataupun hubungan antar variabel bebas terdiri dari Pengawasan terhadap variabel terikat yaitu Semangat kerja pegawai memiliki hubungan yang “Kuat”.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari variabel Motivasi (X1) dan Pengawasan (X2) dan Semangat Kerja (Y). Adapun Hasil penelitiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.49
Uji Determinasi Parsial

		SEMANGAT KERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	61
PENGAWASAN	Pearson Correlation	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	61

Tabel 50
Hasil Uji Determinasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,792 ^a	,627	,615

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa :

1. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,615 atau 61,5% hal ini berarti bahwa Semangat kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Motivasi (X1) dan variabel Pengawasan (X2).
2. Sisanya yaitu sebesar 38,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel penelitian ini.

4.1.4.5 Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan hubungan antar Variabel Motivasi (X1) dan variabel Pengawasan (X2) dengan variabel Semangat kerja (Y). Berikut adalah hasil uji t :

Tabel 4.51
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,383	2,268		5,900	,000
MOTIVASI	,438	,157	,427	2,791	,007
PENGAWASAN	,224	,086	,397	2,594	,012

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Dalam penelitian ini tingkat signifikan yang digunakan yaitu :

$\alpha = 0,05$ dengan $t_{tabel} = 1,975$ maka :

1. Hasil uji berpengaruh Motivasi terhadap Semangat kerja dengan nilai $t_{hitung} = 2,791 > 1,975$ dengan nilai sig $0,007 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa H_0

ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y).

2. Hasil uji berpengaruh Pengawasan terhadap Semangat kerja dengan nilai t_{hitung} $2,594 < 1,975$ dengan nilai sig $0,012 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} di tolak dan H_2 diterima yang artinya variabel Pengawasan (X2) berpengaruh terhadap Semangat kerja (Y).

4.1.4.6 Uji F Simultan

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen (X1 dan X2) secara bersama-sama terhadap variabel Semangat kerja (Y). Berikut adalah hasil uji F :

Tabel 4.52
Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230,726	2	115,363	48,835	,000 ^b
	Residual	137,012	58	2,362		
	Total	367,738	60			

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

b. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, MOTIVASI

1. Hasil uji pada tabel diatas menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ $48,835 > 3,16$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_3 diterima yang artinya Variabel Motivasi (X1) dan Pengawasan (X2) berpengaruh terhadap Semangat kerja (Y).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Semangat kerja pegawai Dinas

Perhubungan Kab.Lebak

Hasil uji berpengaruh Motivasi terhadap Semangat kerja dengan nilai t hitung $2,791 > 1,975$ dengan nilai sig $0,007 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y).

Hasil ini di dukung penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina 2020 Hasilnya adalah Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Semangat kerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Pengawasan terhadap Semangat kerja pegawai pada Dinas perhubungan Kab.Lebak

Hasil uji berpengaruh Pengawasan terhadap Semangat kerja dengan nilai t hitung $2,594 < 1,975$ dengan nilai sig $0,012 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} di tolak dan H_2 diterima yang artinya variabel Pengawasan (X_2) berpengaruh terhadap Semangat kerja (Y).

Hasil ini di dukung penelitian yang dilakukan oleh Alda Putri Wardani at al 2022 hasilnya adalah Pengawasan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Semangat kerja pegawai Dinas Perhubungan Kab Lebak

Hasil uji pada tabel diatas menunjukkan F hitung > F tabel $48,835 > 3,16$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya Variabel Motivasi (X1) dan Pengawasan (X2) berpengaruh terhadap Semangat kerja (Y).

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Muhi Mukti dan Aryani Hidayat 2020 motivasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten lebak.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak, maka dapat disimpulkan :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai Dinas perhubungan kabupaten lebak, Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berperan dalam mendukung Semangat kerja pegawai.
2. Pengawasan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan kabupaten Lebak.
3. Motivasi dan Pengawasan secara simultan dinyatakan memiliki pengaruh terhadap Semangat kerja pegawai pada Dinas perhubungan Kabupaten Lebak.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, tentu penulis menyadari adanya beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian ini, oleh sebab itu penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi akademisi
 - a. Dianjurkan untuk bimbingan sesering mungkin, agar dosen pembimbing mengetahui bagaimana perkembangan perancangan yang dibuat, dan diberi masukan bila ada kendala atau permasalahan yang dihadapi.

- b. Proses untuk menetapkan judul skripsi dipercepat sehingga agar mahasiswa memiliki mempercepat untuk memulai observasi dengan judul yang sudah ditentukan oleh pihak kampus, dan Proses pelaksanaan sidang terlalu cepat dengan banyaknya beberapa kali bimbingan membuat mahasiswa frustrasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Diharapkan untuk menggunakan atau menambah variabel independen lain seperti Kompensasi, Pengembangan yang memiliki pengaruh terhadap Semangat kerja, serta memperluas objek penelitian di seluruh dinas Kabupaten lebak.
- b. Di dalam penelitian ini Variabel X1 dan X2 berpengaruh semua terhadap variabel Y, untuk peneliti selanjutnya mencari variabel lain yang tidak berpengaruh atau Sebaliknya jika penelitiannya ada yang tidak berpengaruh, cari variabel lain yang mungkin berpengaruh. Misalnya seperti Pengawasan, Kompensasi, atau Kinerja Pegawai.
- c. Peneliti mengharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas sampel dan populasi agar mendapatkan hasil yang optimal

3. Bagi perusahaan

- a. Diharapkan perusahaan juga dapat meningkatkan pengawasan agar para pegawai bekerja tepat pada waktunya dan memenuhi standar kualitas yang sudah ditentukan oleh perusahaan/Dinas.

- b. perusahaan perlu melakukan berbagai perbaikan seperti mengoptimalkan sikap, minat serta keahlian pegawai agar mereka termotivasi dan berkontribusi dengan maksimal terhadap kinerjanya
- c. Diharapkan agar dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak khususnya dalam Hal meningkatkan Motivasi, dan Pengawasan terhadap Semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Averina, Y. B. (2021). *Pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai kecamatan welak kabupaten manggarai barat provinsi nusa tenggara timur* (Doctoral dissertation, Universitas PGRI Adibuana Surabaya).
- Bahri, S. (2018). *Metode penelitian bisnis*. Yogyakarta: Andl (Anggota Lkap).
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: prenadamedia group.
- Dewi, R. A. (2017). Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Galesong Utara.
- Dewi, N. S., Rosyafah, S., & Noviandari, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Pengawasan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada CV. Bintang Tex Indonesia-Tulangan Sidoarjo). *Benchmark*, 1(2), 40-48.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia kosep & kinerja* (1 ed.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fazira, E., & Khoiri, M. (2022). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt sicepat ekspres batam. *Eqien-jurnal ekonomi dan bisnis*, 11(1), 947-954.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate* (VII ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J. S., & Siregar, R. M. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Perjuangan* (Doctoral dissertation, UMSU).
- Haryati, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada kantor wali nagari abai siat kabupaten dharmasraya. *Matua Jurnal*, 3(1), 183-196.
- Hutagalung, A. P. W., Koto, M. S., & Hutagalung, H. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(12), 881-888.
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal EMA*, 5(1), 1-11.

- Manihuruk, C. P. (2020). *Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil labuhanbatu utara* (Doctoral dissertation).
- Munawar, M. H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan* (Doctoral dissertation).
- Mukti, M., & Hidayat, A. (2022). Pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap semangat kerja pegawai pada dinas perhubungan kabupaten lebak. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 9(2).
- Natasya, Y. D., Bazarah, J., & Ghufro, G. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. *Prediksi: Jurnal Administrasi dan Kebijakan*, 21(2), 110-116.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bank BJB cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Purnomo, R. (2013). Resource-Based View dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan: Sebuah Telaah Kritis Terhadap Pemikiran Jay Barney (1991). *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 1(1).
- Roger Bougie, U. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (6 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Renarqhi, Y. A. G. (2021). *Tinjauan hukum terhadap pelaksanaan fungsi pengawasan dinas koperasi dan umkm kota makassar dalam pengelolaan lapak kanrerong* (Doctoral dissertation, universitas hasanuddin).
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1 ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Saxena, U. A. (2020). *Pengaruh disiplin kerja, semangat kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. Eksploitasi perindustrian gaweredjo surabaya* (Doctoral dissertation, universitas bhayangkara surabaya).
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 54-64.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian bisnis* (3 ed.). Bandung: Alfabeta.
- yihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan

- Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 17(2), 194-204.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara*, 13(1), 209-217.
- Widyaningrum, M. E., & Widiana, M. E. (2020). Peran semangat kerja karyawan untuk merubah lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional.
- Wahyuni, R. (2018). Pengaruh Pengawasan Internal Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Politeknik Lp3I Jakarta). *Majalah Ilmiah Bijak*, 15(1), 77-90.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: pt rajagrafindo persada.

LAMPIRAN

LAMPIRAN



**DATA PEGAWAI PNS dan NON PNS DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN
LEBAK**

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1 Orang
2	Sekretaris Dinas	1 Orang
3	Kabid.Keselamatan	1 Orang
4	Kabid Angkutan, Terminal dan Parkir	1 Orang
5	Kabid Pengendalian dan Operasional Lalu lintas	1 Orang
6	Kasubbag, Program dan Keuangan	1 Orang
7	Kasubbag, Umumdan Kepegawaian	1 Orang
8	Kasi Keselamatan Transportasi	1 Orang
9	Kasi. Angkutan	1 Orang
10	Kasi. PJU	1 Orang
11	Kasi. Sarana lalu lintas	1 Orang
12	Kasi. Pengujian Kendaraan Bermotor	1 Orang
13	Kasi Terminal	1 Orang
14	Kasi Parkir	1 Orang
15	Kasi Manajemen Rekayasa	1 Orang
16	Staff / Pelaksana / Fungsional	36 Orang
17	Fungsional Umum	82 Orang
18	Analisis Kebijakan	4 Orang
19	Kabid Angkutan, Terminal, dan Parkiran	7 Orang
20	Kasi Umum dan Kepegawaian	1 Orang
21	Kasi Data dan Informasi	1 Orang
22	Kasi Kebijakan	1 Orang
23	Kasi Terminal	1 Oraang
24	Kasi Program dan Keuangan	2 Orang
25	Kasi PJU	1 Orang
26	Kasi Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas	1 Orang
27	Kasi PKB	1 Orang
28	Kasi Kebijakan	1 Orang
Total		154 Orang

DATA RESPONDEN DINAS PERHUBUNGAN KAB LEBAK

NO	NAMA	Pendidikan	Umur	Jenis Kelamin
1	Ika Permana, SE	S2	41 Tahun	Laki-Laki
2	Yenni Mulyani, SE	S2	39 Tahun	Perempuan
3	Dewi Mulyaningrum, S, ST	S2	45 Tahun	Perempuan
4	Mumuh Munjin, S. pd. MA	S2	47 Tahun	Laki-Laki
5	Muhamad Helmi, SE	S2	43 Tahun	Laki-Laki
6	Mimi	SLTA	29 Tahun	Perempuan
7	Bay Supriyadi	SLTA	30 Tahun	Laki-Laki
8	Johan Arifin, SKM	S1	32 Tahun	Laki-Laki
9	Lahmudin	SLTA	30 Tahun	Laki-Laki
10	Wira Suwastiazie	SLTA	29 Tahun	Laki-Laki
11	Dede Iskandar	SLTA	32Tahun	Laki-Laki
12	Syahri Maulana, A.Md. PKB	D3	37 Tahun	Laki-Laki
13	Udin Saefudin	SLTA	35 Tahun	Laki-Laki
14	Mashur Sudrajat S.Sos	S1	40 Tahun	Laki-Laki
15	Yani Dwi Hadiyani	SLTA	28 Tahun	Laki-Laki
16	Santika	SLTA	28 Tahun	Perempuan
17	Kusnadi	SLTA	30 Tahun	Laki-Laki
18	Sulistiawati	SLTA	31 Tahun	Perempuan
19	Eli Suheli	SLTA	30 Tahun	Laki-Laki
20	Asep Sujono	SLTA	32 Tahun	Laki-Laki
21	Nisipuradi	SLTA	36 Tahun	Laki-Laki
22	Heri Perdiyanto A.Md PKB	D3	42 Tahun	Laki-Laki
23	Evi Sidik, SE	S2	34 Tahun	Laki
24	Daryanti S.Sos	S1	36 Tahun	Perempuan
25	Ahmad Rifai, S.Sos	S1	35 Tahun	Laki-Laki
26	Sahrodi, S.Sos	S1	45 Tahun	Laki-Laki
27	Selamat Winoto	SLTA	28 Tahun	Laki-Laki
28	Rochman	SLTA	27 Tahun	Laki-Laki
29	Sri Umini	SLTA	32 Tahun	Perempuan
30	Rahayu Gaduh	SLTA	25 Tahun	Perempuan
31	Eni winiarsih	SLTA	33 Tahun	Perempuan
32	Syahroni Bahtiar	SLTA	39 Tahun	Laki-Laki
33	Yuni hartini S, Pd. Ma	S2	42 Tahun	Perempuan
34	Tri Handayani	SLTA	33 Tahun	Perempuan
35	Imam Laili	SLTA	35 Tahun	Laki-Laki
36	Yulia Yasin S.Sos	S1	37 Tahun	Perempuan
37	Yoyok Supriyadi. SE	S1	34 Tahun	Laki-Laki
38	Tri Wulandari	SLTA	27 Tahun	Perempuan

39	Muhammad Heris, S.Sos	S1	42 Tahun	Laki-Laki
40	Linda Permatasari, S,ST	D-IV	37 Tahun	Perempuan
41	Amelia Yuningsih	SLTA	34 Tahun	Perempuan
42	Rian Miftah	SLTA	32 Tahun	Laki-Laki
43	Susanto	SLTA	33 Tahun	Laki-Laki
44	Egi Subagyo	SLTA	36 Tahun	Laki-Laki
45	Devi Listiana SE	S2	32 Tahun	Perempuan
46	Achmad Saleh	SLTA	40 Tahun	Laki-Laki
47	Ade Ilham	SLTA	42 Tahun	Laki-Laki
48	Joni Arfandi . S.ST	D-IV	47 Tahun	Laki-Laki
49	Dwi Purwoko	SLTA	29 Tahun	Laki-Laki
50	Juliantini	SLTA	29 Tahun	Perempuan
51	Irni Yunita	SLTA	30 Tahun	Perempuan
52	Maelina	SLTA	32 Tahun	Perempuan
53	Gugun Mulyawan	SLTA	34 Tahun	Laki-Laki
54	Rani Herlina	SLTA	34 Tahun	Perempuan
55	Kasmawati	SLTA	38 Tahun	Perempuan
56	Dewa saputra	SLTA	39 Tahun	Laki-Laki
57	Anita	SLTA	29 Tahun	Perempuan
58	Andin Saparudin	SLTA	31 tahun	Laki-Laki
59	Emi Dwi Hayati	SLTA	33 Tahun	Perempuan
60	Sri Fujiasih	SLTA	35 Tahun	Perempuan
61	Sulistiawati	SLTA	37 Tahun	Perempuan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MOTIVASI	61	23	32	27,48	2,413
PENGAWASAN	61	33	53	42,56	4,388
SEMANGAT KERJA	61	29	39	34,93	2,476
Valid N (listwise)	61				

Collinearity Diagnostics^a

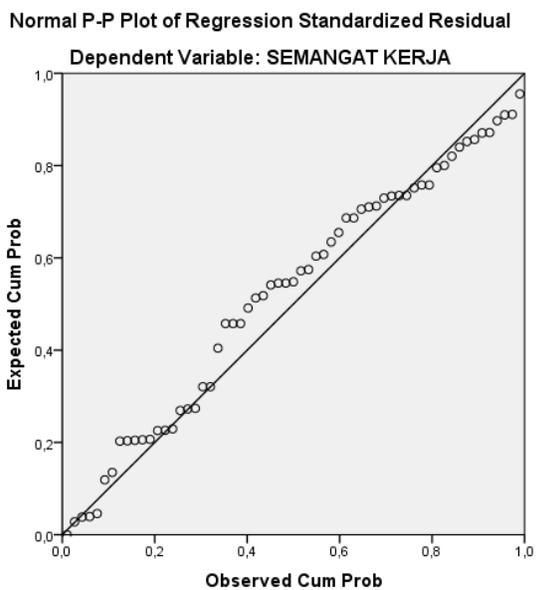
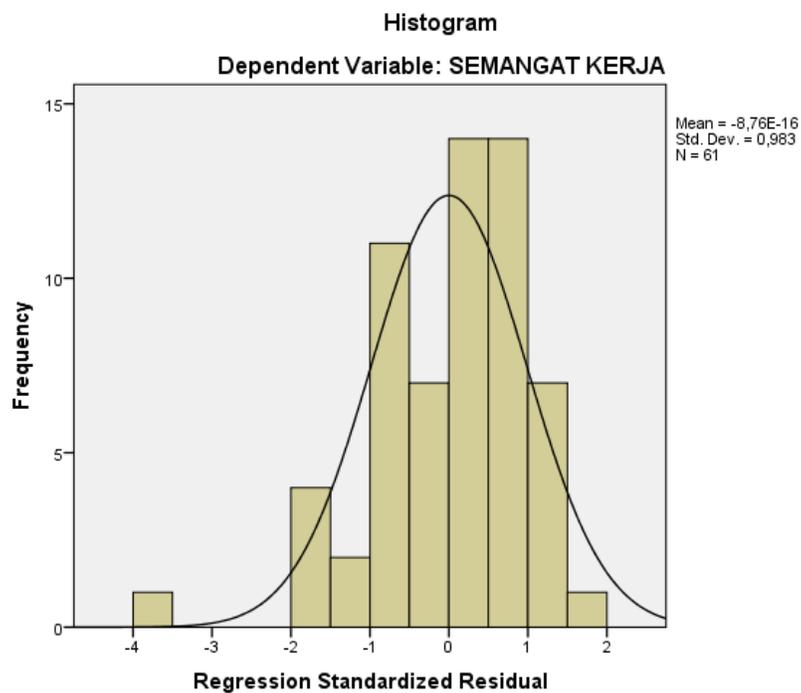
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	MOTIVASI	PENGAWASAN
	1	2,993	1,000	,00	,00	,00
1	2	,006	23,007	,86	,03	,14
	3	,001	48,651	,14	,97	,86

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31,06	38,81	34,93	1,961	61
Std. Predicted Value	-1,976	1,978	,000	1,000	61
Standard Error of Predicted Value	,204	,555	,330	,084	61
Adjusted Predicted Value	30,98	39,09	34,93	1,967	61
Residual	-5,934	2,612	,000	1,511	61
Std. Residual	-3,861	1,700	,000	,983	61
Stud. Residual	-3,939	1,740	,000	1,007	61
Deleted Residual	-6,175	2,739	,000	1,585	61
Stud. Deleted Residual	-4,562	1,772	-,012	1,055	61
Mahal. Distance	,073	6,829	1,967	1,554	61
Cook's Distance	,000	,210	,016	,031	61
Centered Leverage Value	,001	,114	,033	,026	61

a. Dependent Variable: SEMANGAT 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	,792 ^a	,627	,615	1,537	,627	48,835	2	58	,000	2,220

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230,726	2	115,363	48,835	,000 ^b
	Residual	137,012	58	2,362		
	Total	367,738	60			

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

b. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, MOTIVASI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	13,383	2,268		5,900	,000					
	MOTIVASI	,438	,157	,427	2,791	,007	,764	,344	,224	,275	3,639
	PENGAWASAN	,224	,086	,397	2,594	,012	,760	,322	,208	,275	3,639

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Correlations

		MOTIVASI	PENGAWASAN	SEMANGAT KERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	,852**	,764**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	61	61	61
PENGAWASAN	Pearson Correlation	,852**	1	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	61	61	61
SEMANGAT KERJA	Pearson Correlation	,764**	,760**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

No Butir Instrumen	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,821	0,252	Valid
X1.2	0,361	0,252	Valid
X1.3	0,397	0,252	Vaalid
X1.4	0,821	0,252	Valid
X1.5	0,677	0,252	Valid
X1.6	0,125	0,252	Valid
X1.7	0,361	0,252	Valid

Hasil Uji Validitas Pengawasan (X2)

No Butir Instrumen	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,674	0,252	Valid
X2.2	0,081	0,252	Valid
X2.3	0,471	0,252	Valid
X2.4	0,674	0,252	Valid
X2.5	0,592	0,252	Valid
X2.6	0,311	0,252	Valid
X2.7	0,081	0,252	Valid

Hasil Uji Validitas Semangat Kerja (Y)

No Butir Lnsstrumen	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Keteraangan
Y	0,446	0,252	Valid
Y	0,270	0,252	Valid
Y	0,636	0,252	Valid
Y	0,446	0,252	Valid
Y	0,475	0,252	Valid

Y	0,205	0,252	Valid
Y	0,270	0,252	Valid
Y	0,764	0,252	Valid
Y	0,326	0,252	Valid

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum wr.wb
Kepada Yth :
Bapak/Ibu Responden
Pegawai Dinas Perhubungan Kab Lebak

Dalam rangka penyelesaian studi pada Universitas La Tansa Mashiro, dengan biodata dibawah ini :

Nama : Devi Lestari

NPM : 19111130

Bidang Studi : Manajemen

Mohon maaf atas kesediannya dengan sangat untuk menjawab pertanyaan pada lembar kuesioner dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Rangkasbitung Kabupaten lebak”.
Atas waktu dan tempatnya dalam mengisi jawaban kuesioner. Saya Ucapkan
Terimakasih.

I. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bapak/Ibu/Saudara/i. dimohon untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
3. Diusahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Kepada Bapak/Ibu/Saudara/i. saya ucapkan terima kasih atas partisipasinya dalam kesuksesan kegiatan penelitian ini.

Skor masing-masing pertanyaan

- 1) Jawaban Sangat Setuju (SS) = Skor 5
- 2) Jawaban Setuju (S) = Skor 4
- 3) Jawaban Ragu-Ragu (RR) = Skor 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju (TS) = Skor 2
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

II. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Alamat :

1. Jenis Kelamin Responden:

- a. Laki-laki b. Perempuan

2. Tingkat Pendidikan Responden:

- a. SMP/Sederajat b. Diploma c. S2
c. SMA/Sederajat d. S1 d. D3

3. Umur Responden:

- a. Dibawah 20 Tahun b. 21 – 39 tahun
c. 40-50 tahun e. Diatas 50 Tahun

III. DAFTAR PERNYATAAN

A. Motivasi (X1)

Keterangan:

SS= Sangat Setuju; S= Setuju; RR= Ragu Ragu; TS= Tidak Setuju; STS= Sangat Tidak Setuju;

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Dinas memberikan Gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari					
2.	Saya mendapatkan bonus sesuai dengan pekerjaan saya sehingga saya bersemangat untuk bekerja lebih baik					
3.	Dinas memberikan jaminan keamanan berupa asuransi keamanan dan keselamatan kerja					
4.	Saya diikutsertakan dengan kegiatan yang dilakukan oleh dinas baik di dalam maupun di luar					
5.	Dinas menghormati pegawai dengan memberikan penghargaan untuk pegawai yang berprestasi					
6.	Penghargaan bagi pegawai yang berprestasi mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik					
7.	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan saya					

B. Pengawasan (X2)

Keterangan:

SS= Sangat Setuju; S= Setuju; RR=Ragu Ragu; TS= Tidak Setuju; STS= Sangat Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan kepada saya					
2.	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki					

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
3.	Latar belakang Bidang ilmu yang di miliki pegawai menunjang pekerjaan yang dilakukan					
4.	Persepsi saya Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan saat bekerja					
5.	Attitude/sikap yang baik akan memiliki motivasi kerja yang tinggi					
6.	Personality/kepribadian yang baik akan memperoleh hasil yang lebih baik					
7.	Pembelajaran yang positif akan menghasilkan kinerja yang baik					
8.	Atasan saya memberikan motivasi kepada saya untuk lebih semangat dalam bekerja					
9.	Pengembangan Sumber daya manusia yang dilakukan membuat tenaga kerja lebih produktif					
10.	Sebelum melaksanakan kegiatan kerja, Pimpinan memberikan pengarahan terlebih dahulu kepada pegawai					
11.	Penghargaan atas prestasi kerja merupakan hal yang penting					

C. Semangat Kerja (Y)

Keterangan:

SS= Sangat Setuju; S= Setuju; RR= Ragu Ragu; TS=Tidak Setuju; STS= Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Tempat yang nyaman membuat saya berkonsentrasi disaat bekerja					
2.	Saya bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil yang mendekati kesempurnaan					

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
3.	Para pegawai harus memiliki hasrat bersaing untuk kemajuan Dinas atau Perusahaan					
4.	Dinas bangga memiliki pegawai yang berprestasi sehingga bisa mengembangkan potensi Dinas Perhubungan Kab Lebak					
5.	Saya merasa puas karena pegawai diberi kesempatan untuk memberikan masukan dalam pelaksanaan kegiatan yang diadakan dinas perhubungan kab lebak					
6.	Saya berpikir bahwa ada profesi atau jabatan lain yang ingin saya dapatkan selain profesi atau jabatan saya saat ini					
7.	Sistem absensi yang diterapkan ditempat kerja memakai <i>finger print</i> sehingga absensi pegawai semakin meningkat					
8.	Saya ditempatkan dilingkungan kerja yang baik serta mendapatkan perilaku yang baik dari atasan maupun rekan kerja yang saling membantu satu sama lain					
9.	Suasana Lingkungan kerja menjadi tolak ukur lancarnya aktivitas disaat bekerja					

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Devi Lestari
Tempat Tanggal Lahir : Lebak, 28 Desember 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Kp. Munjul
RT/RW : 003/001
Kel/Desa : Mekarmulya
Kecamatan : Cimarga
Handphone : 087811290459
Email : devilestari.az2812@gmail.com
Nama Orang Tua
Ayah : Alm. Osim
Ibu : Ibu Emi
Riwayat Pendidikan



No	Pendidikan	Tahun Lulus
1	SDN 1 Mekarmulya	2013
2	SMP N 1 Cimarga	2016
3	SMK N 1 Rangkasbitung	2019
4	Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro	2023

Rangkasbitung,

2023

Ttd

Devi Lestari