

**PENGARUH *TEAMWORK* DAN PERSEPSI PEGAWAI TENTANG
PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI
DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN WONOGIRI**

Riska Anisa Sari¹, Tri Murwaningsih², Subroto Rapih³

*Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Sebelas Maret Surakarta
Email: riskaanisaa.sari@student.uns.ac.id*

Abstract

The purpose of the research were: (1) to find out whether there is any influence of teamwork on employee work motivation. (2) to find out whether there is any influence of employee perceptions of leadership supervision on employee work motivation. (3) to find out whether there is any influence of teamwork and employee perceptions of leadership motivation on employee work motivation. The method used in this research was quatitative correlational. The population was the whole employee at Dinas Kependudukan and Pencatatan Sipil of Wonogiri. This research was population research. Samples were taken by saturated sampling with the samples were the employee of Dinas Kependudukan and Pencatatan Sipil of Wonogiri which amounted to 42 people. Based on the analysis, the research find out: (1) there was influence of teamwork on employee work motivation at Dinas Kependudukan and Pencatatan Sipil of Wonogiri ($t_{count} > t_{table}$ or $4,457 > 2,023$). (2) there was influence of employee perceptions of leadership supervision on employee work motivation at Dinas Kependudukan and Pencatatan Sipil of Wonogiri ($t_{count} > t_{table}$ or $4,457 > 2,023$). (3) there was influence of teamwork and employee supervision of leadership supervision on employee work motivation at Dinas Kependudukan and Pencatatan Sipil of Wonogiri ($F_{count} > F_{table}$ or $15,321 > 3,23$).

Keywords: *teamwork, employee perception, leadership supervision, work motivation*

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia yang handal sangat diperlukan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyataannya bukan hanya diperlukan *skill* atau keahlian dari pegawai, namun juga diperlukan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Apalagi dalam organisasi di bawah sektor pemerintahan yang tugas utamanya adalah melayani kepentingan publik atau masyarakat, tentu tanggung jawab merupakan hal yang penting karena dengan tanggung jawab akan menimbulkan kinerja pegawai yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik pegawai harus memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Salah satu cara untuk mengukur motivasi kerja yaitu dengan melihat tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat dari hasil kerja apakah hasil kerja tinggi atau sebaliknya. Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri data hasil kerja dapat dilihat dari prosentase kepemilikan dokumen kependudukan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di dapat data prosentase Kepemilikan dokumen kependudukan selama 3 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1 Prosentase kepemilikan Dokumen

Dokumen	Tahun		
	2017	2018	2019
KTP el	95,5%	96%	96,5%
KK	96,5%	97%	97,5%
Akta Kelahiran	45%	50%	55%
Akta Kematian	25%	45%	65%

(Sumber: Rencana Strategis Disdukcapil Wonogiri)

Dari data di atas, diketahui di tahun 2019 masih terdapat prosentase kepemilikan dokumen yang masih rendah 55% dan 40% yaitu prosentase kepemilikan akta kelahiran dan akta kematian. Angka tersebut masih jauh dari penerbitan dokumen yang seharusnya dilakukan atau masih jauh dari angka 100%. Motivasi kerja yang rendah melatarbelakangi hasil kerja yang kurang maksimal sehingga masih jauh dari capaian kinerja yang diharapkan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu adanya persepsi yang tinggi terhadap peranan (Handoko, 2009:251). Persepsi pegawai terhadap peranan pengawasan pimpinan akan membuat pegawai mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri masih kurang maksimal, sehingga masih terdapat pegawai yang bersantai-santai, keluar kantor bukan karena urusan pekerjaan.

Dengan adanya pengawasan yang rendah ini, pegawai sering leluasa menggunakan jam istirahat yang cukup lama, karena tidak adanya aturan mengenai waktu istirahat sehingga berdampak pada motivasi kerja pegawai. Selain faktor pengawasan faktor lain yang mempengaruhi motivasi adalah kerjasama tim (*teamwork*). Kerjasama tim merupakan kerjasama dalam suatu kelompok kerja yang memiliki keterampilan berbeda yang saling melengkapi dan mendukung guna mencapai tujuan tim.

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menjelaskan pada tahun 2018 banyak diadakan mutasi jabatan, mutasi jabatan ini dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan atau pegawai pada rutinitas pekerjaan mereka yang terkadang membosankan dan untuk mengisi kekosongan posisi/kedudukan di suatu bidang yang sering kali terjadi di kantor tersebut karena banyaknya pegawai yang sudah memasuki usia purna tugas. Dengan adanya perubahan posisi maupun jabatan karena adanya mutasi akan mengakibatkan tim atau kelompok kerja yang berbeda dan berdampak pada motivasi kerja. Khususnya tim-tim yang bekerja ke lapangan atau melakukan kebijakan jempot bola, sehingga diperlukan penyesuaian dalam pekerjaan mereka.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh *teamwork* terhadap

motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri (2) pengaruh persepsi pegawai tentang pengawasan pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri. (3) pengaruh *teamwork* dan persepsi pegawai tentang pengawasan pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri.

Motivasi kerja masing-masing pegawai berbeda karena pada dasarnya motivasi merupakan sesuatu yang timbul atau muncul dari dalam diri manusia. Menurut Siagian (2008:138) mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno (2009:116) yaitu keinginan untuk tetap hidup, keinginan untuk berkuasa, kondisi lingkungan kerja, supervisi yang baik dan status dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Mulyadi (2015:54)

faktor yang mempengaruhi motivasi ada 2 faktor internal yang meliputi persepsi individu mengenai diri sendiri, harga diri dan prestasi, harapan, kebutuhan, kepuasan kerja dan faktor eksternal yang meliputi jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, situasi lingkungan pada umumnya dan sistem imbalan yang diterima. Indikator untuk mengukur motivasi dalam penelitian ini: adanya keinginan untuk memperoleh jabatan, adanya sikap menerima dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan, adanya penghargaan yang diberikan kepada pegawai, adanya sarana prasarana yang mendukung pekerjaan, memperoleh kesempatan mengembangkan potensi yang dimiliki dan adanya kenyamanan dalam bekerja.

Kerjasama tim menurut Robbins&Timothy (2015:206) tim (*team*) merupakan suatu kelompok yang memiliki upaya individu yang menghasilkan kinerja yang lebih besar daripada jumlah input individu. Dengan adanya tim maka hasil kinerja yang dihasilkan akan lebih besar dari kinerja individu, dalam organisasi apabila pekerjaan dikerjakan dalam satu tim yang memiliki tujuan tertentu akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerjanya. Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim menurut Robbins (2007:114) yaitu sasaran yang jelas, keterampilan yang relevan, saling

percaya, komitmen bersama, komunikasi. Indikator untuk mengukur kerjasama tim dalam penelitian ini adalah mau bekerjasama, saling menghargai anggota kelompok, rasa saling percaya, saling memberikan semangat, memiliki komitmen bersama.

Persepsi disampaikan oleh Moorhead&Griffin (2013:74) bahwa persepsi adalah serangkaian proses yang disadari oleh individu dan menafsirkan informasi mengenai lingkungan. Defini tentang persepsi juga disampaikan oleh Mulyadi (2015:46) yaitu persepsi diartikan bagaimana seseorang atau individu memandang atau melihat sesuatu yang sama, namun mengartikan akan apa yang dilihatnya secara berbeda-beda. Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Robbins&Timothy (2008:175) yaitu faktor-faktor dalam diri pengarti, faktor-faktor dalam diri target, faktor-faktor dalam situasi.

Sukarna (2011:109) pengawasan adalah pemeriksaan apakah sesuatu yang terjadi sesuai dengan rencana, intruksi yang dikeluarkan dan prinsip-prinsip yang telah ditentukan. Tujuannya adalah untuk menunjukkan kelemahan atau kesalahan agar supaya menjadi benar dan mencegah pengulangan kesalahan. Dengan adanya pengawasan maka sesuatu dapat diperiksa apakah sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan. Faktor-faktor yang membuat

pengawasan penting dilakukan menurut Mulyadi (2007:770) yaitu Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi, kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan dan kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Dari hal tersebut, peneliti menggunakan indikator pengawasan pimpinan yang dipersepsikan pegawai antara lain: pimpinan melakukan perencanaan pengawasan, pimpinan melakukan proses pelaksanaan pengawasan. Baik itu pengawasan secara langsung maupun pengawasan tidak langsung dan pimpinan melakukan evaluasi dari pelaksanaan pengawasan dengan memberikan perbaikan atau timbal balik.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri. Waktu penelitian dilaksanakan selama 6 bulan mulai dari perizinan penelitian hingga terselesainya laporan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang pengumpulan datanya menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik.

Penelitian korelasional yaitu dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh pegawai untuk dijadikan responden sejumlah 42 pegawai dari 4 bidang yaitu bidang sekretariat, bidang pelayanan pencatatan sipil, bidang pelayanan administrasi kependudukan dan bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dengan bentuk Check List dan Rating Scale dengan menggunakan skala Likert modern yang telah dimodifikasi dengan skala 4. Dokumen digunakan untuk memperoleh data presensi apel pagi dan data kinerja penerbitan akta kematian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri. Angket dilakukan try out untuk menguji validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan uji persyarat analisis dan uji hipotesis. Uji Prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Uji Hipotesis meliputi analisis Regresi Linier Berganda, uji t, Uji F, analisis koefisien determinasi dan

sumbangan relatif dan sumbangan efektif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Prasyarat

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan pada ketiga variabel adalah data berdistribusi normal. Ini diuji menggunakan *kolmogrov Smirnov* dengan hasil 0,151, 0,051, dan 0,200 yang berarti $> 0,05$.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan hasil uji linieritas *teamwork* (X_1) terhadap motivasi kerja (Y). Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar $0,118 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *teamwork* (X_1) terhadap variabel motivasi kerja (Y). Hasil yang kedua menunjukkan hasil uji linieritas variabel persepsi pegawai tentang pengawasan pimpinan (X_2) terhadap variabel motivasi kerja (Y). Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar $0,056 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel persepsi pegawai tentang pengawasan pimpinan (X_2) terhadap variabel motivasi kerja (Y).

Uji Multikolinieitas

Pada penelitian ini uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieitas antar variabel bebas. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *tolerance* $0,957 > 0,1$. Sedangkan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) sebesar $1,045 < 10,0$. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,791 + 0,573 (X_1) + 0,450 (X_2)$$

Merujuk pada persamaan regresi tersebut dapat diketahui koefisien regresi $X_1 = 0,573$ menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan satu unit *teamwork* maka akan meningkatkan atau menurunkan satu unit motivasi kerja sebesar 0,573. Koefisien regresi $X_2 = 0,450$ menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan satu unit persepsi pegawai tentang pengawasan pimpinan maka akan meningkatkan atau menurunkan satu unit motivasi kerja sebesar 0,450.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel

bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri (parsial). Berdasarkan hasil uji diperoleh hasil bahwa t_{hitung} untuk variabel *teamwork* sebesar 4,457 untuk Signifikansi 0,000 sedangkan variabel Persepsi Pegawai tentang pengawasan pimpinan t_{hitung} sebesar 2,283 dan nilai Signifikansi 0,028. Diketahui untuk nilai t_{tabel} dengan $N = 42$ adalah 2,023. Merujuk pada hasil perhitungan diatas diketahui variabel *teamwork* ($4,457 > 2,023$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel *teamwork* terhadap motivasi kerja.

Hasil kedua pada variabel persepsi pegawai tentang pengawasan pimpinan diketahui ($2,283 > 2,023$) dengan signifikansi variabel persepsi pegawai tentang pengawasan pimpinan ($0,028 < 0,05$) maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan persepsi pegawai tentang pengawasan pimpinan terhadap motivasi kerja.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan). Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 15,321 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan untuk $N = 42$ diperoleh F_{tabel} dengan signifikansi 5% adalah 3,23. Merujuk pada hasil tersebut, nilai

F_{hitung} ($15,321 > 3,23$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak artinya bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan *teamwork* (X_1) dan persepsi pegawai tentang pengawasan pimpinan (X_2) secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini. Nilai Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,440 atau 44,0% motivasi kerja dipengaruhi oleh *Teamwork* dan Persepsi Pegawai tentang Pengawasan Pimpinan. Sisanya 56,0% dipengaruhi oleh faktor lain diluar *Teamwork* dan Persepsi Pegawai tentang Pengawasan Pimpinan.

Sumbangan Efektif dan Relatif

- 1) Sumbangan relatif *teamwork* (X_1) sebesar 75,0%.
- 2) Sumbangan relatif persepsi pegawai tentang pengawasan pimpinan (X_2) sebesar 25,0%.
- 3) Sumbangan efektif *teamwork* (X_1) sebesar 33,0%.
- 4) Sumbangan efektif persepsi pegawai tentang pengawasan pimpinan (X_2) sebesar 11,0%.

IV. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka simpulan yang diperoleh sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan *teamwork* terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabuapten Wonogiri. Hal ini dibuktikan melalui uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,457 > 2,023$.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi pegawai tentang pengawasan pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,283 > 2,023$.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan *teamwork* dan persepsi pegawai tentang pengawasan pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yaitu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $15,321 > 3,23$.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Faudilah, Nenden Sanidianti. (2013). *Pengaruh Kohevititas Kelompok terhadap Motivasi Kerja Pegawai*. Diakses pada tanggal 25 juni 2019.
- Hadi, Sutrisno. (2010). *Metodologi Research 1*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BP FEYogyakarta
- Irfan, Misbah&Lodhi, Samreen. (2015). *Impact of Teamwork on Employee Motivation: A Case of Banking Sector of Pakistan*. Diakses pada tanggal 23 April 2018.
- Mulyadi, Dedi. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurjaman. (2013). *Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Studi Kasus di Inspektorat Kabupaten Indramayu*. Diakses 25 Juni 2018
- Nurwidjanti, Ferisca, Marnis & Marzolina. (2015). *Pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Biro Umum Sekretariat Provinsi Riau*. Diakses pada tanggal 25 Juni 2019.
- Robbins, Stephen. (2007). *Perilaku Organisasi (Edisi Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sondang, Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukarna. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.

Sutrisno, Edy. (2010).
*Manajemen Sumber Daya
Manusia*. Jakarta: Kencana
Prenada Group.