

**PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA**

**PEGAWAI DINAS PERTANAHAN DAN TATA RUANG**

**DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh:**

**HERMON TARIGAN**

**11170244**

**Prodi Manajemen Falkutas Bisnis**

**UNIVERSTAS KRISTEN DUTA WACANA**

**Jalan dr. Wahidin Sudirohusodo No.5-25 Yogyakarta 55224**

# **SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Study Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat

Guna memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Hermon Tarigan

11170244

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hermon Tarigan  
NIM : 11170244  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS PERTANAHAN DAN TATA RUANG DIY”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 26 Januari 2022  
Yang menyatakan



(Hermon tarigan)  
NIM.11170244

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul

**PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS PERTANAHAN DAN TATA RUANG**

**DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan diperhatikan oleh:

**HERMON TARIGAN**

**11170244**

dalam Ujian Skripsi Program Studi S1 Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 7 Januari 2022

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Heru Kristanto, MT.

(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)

2. Hardo Firmana G.G Manik, SE., M.Sc.

(Dosen Penguji)

3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA.

(Dosen Pembimbing/Dosen penguji)

Yogyakarta, 17 Januari 2022

Disahkan Oleh:

Dekan

Kaprodi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si.

Dr. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.

## HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

“PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS PERTANAHAN DAN TATA RUANG  
DAERAH ISTIMEWAH YOGYAKARTA”

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagai syarat untuk menjadi sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, bukan merupakan tulisan orang lain maupun duplikasi dari pihak manapun, kecuali bagian sumber informasi yang sudah di cantumkan sebagai mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia jika skripsi tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 19 November 2021



Hermon Tarigan

## HALAMAN MOTTO

“Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah takut dan jangan gemetar karena mereka, sebab tuhan, allahmu, dialah yang berjalan menyertai engkau: ia tidak membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau.”

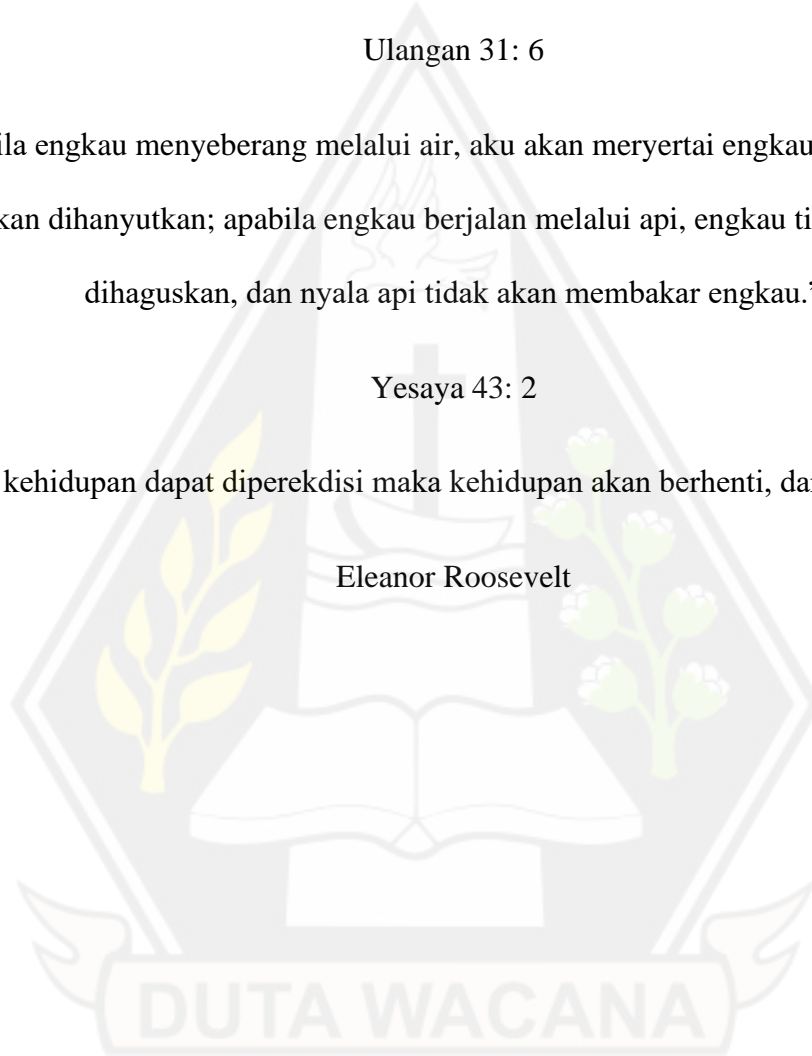
Ulangan 31: 6

“Apabila engkau menyeberang melalui air, aku akan menyertai engkau, engkau tidak akan dihanyutkan; apabila engkau berjalan melalui api, engkau tidak akan dihaguskan, dan nyala api tidak akan membakar engkau.”

Yesaya 43: 2

“Jika kehidupan dapat diperekdisi maka kehidupan akan berhenti, dan tanpa rasa.”

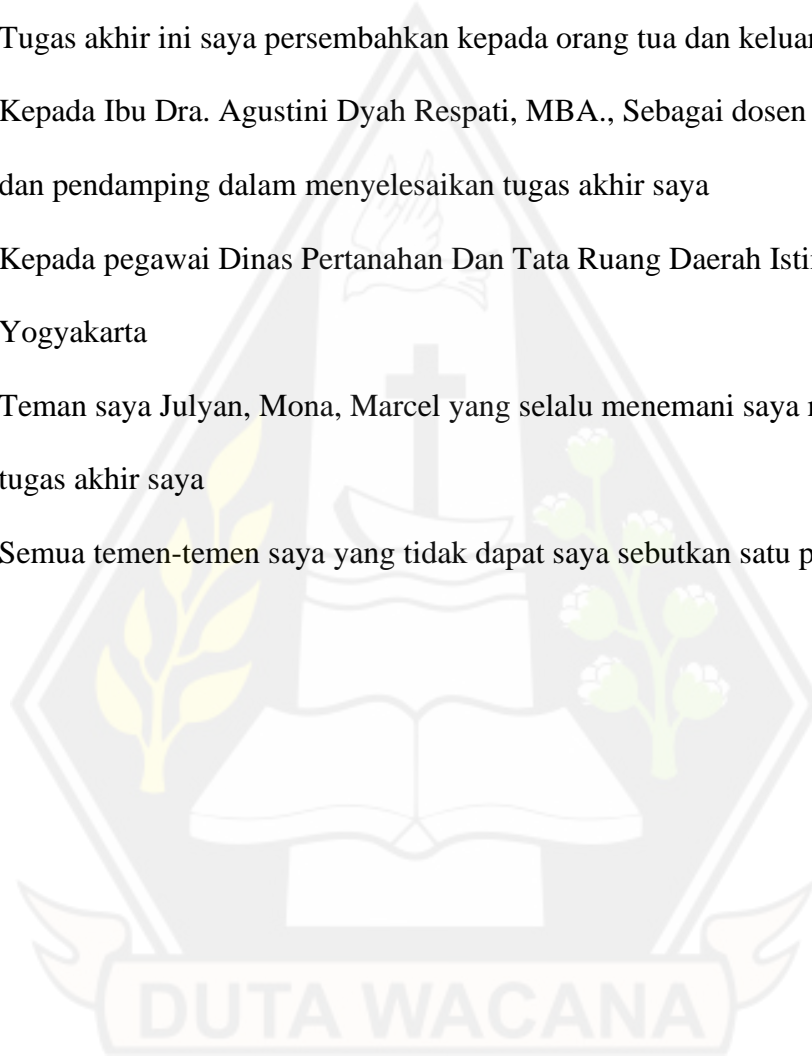
Eleanor Roosevelt



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Tugas akhir ini saya persembahkan kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus
2. Tugas akhir ini saya persembahkan kepada orang tua dan keluarga
3. Kepada Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA., Sebagai dosen pembimbing dan pendamping dalam menyelesaikan tugas akhir saya
4. Kepada pegawai Dinas Pertanahan Dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta
5. Teman saya Julyan, Mona, Marcel yang selalu menemani saya menyelesaikan tugas akhir saya
6. Semua temen-temen saya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu



## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatnya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penelitian ini berjudul “PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANAHAN DAN TATARUANG DAERAH ISTIMEWAH YOGYAKARTA”

Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberikan berkat melimpah pada hidup saya untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Dra.Agustini Dyah Respati MBA., selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
3. Dinas Pertanahan Dan Tataruang Daerah Istimewah Yogyakarta yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan.
4. Orang tua dan keluarga saya yang telah banyak bantuan dan dukugan dalam menyelesaikan skripsi dengan baik.

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

Yoyakarta, 27 Oktober 2021

Hermon Tarigan



## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN.....	II
HALAMAN PENGESAHAN.....	III
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI .....	V
HALAMAN MOTTO .....	VI
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	VII
KATA PENGANTAR .....	VIII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL.....	XII
DAFTAR GAMBAR .....	XIII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIV
ABSTRAK .....	XV
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II.....	7
LANDASAN TEORI .....	7
2.1. Pengawasan .....	7
2.1.1 Tujuan Pengawasan.....	7

2.1.2	Fungsi Pengawasan .....	8
2.1.1	Indikator pengawasan.....	8
2.2.	Motivasi.....	10
2.2.1.	Asas-asas Motivasi.....	10
2.2.2.	Indikator Motivasi .....	11
2.2.3.	Prinsip- Perinsip dalam motivasi kerja pegawai .....	12
2.3.	Kinerja .....	13
2.3.1	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	13
2.3.2	Indikator Kinerja .....	14
2.4.	Penelitian Terdahulu.....	16
2.5.	Pengembangan Hipotesis .....	19
2.5.1.	Pengawasan dan Kinerja Pegawai.....	19
2.5.2.	Motivasi dan Kinerja Pegawai .....	20
2.6.	Disain Penelitian.....	21
BAB III .....		22
METODE PENELITIAN.....		22
3.1	Data penelitian.....	22
3.2	Teknik pengumpulan data .....	22
3.3	Populasi dan Sampel .....	23
3.4	Uji Kuesioner .....	24
3.5	Defenisi Oprasional Variabel .....	26
3.6	Alat Analisis Data .....	29
3.6.2.	Uji hupotesis parsial (uji t).....	30
BAB IV .....		31

HASIL DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1.    Gambaran Umum Dinas Pertanahan Dan Tata Ruang.....	31
4.1.1    Struktur Organisasi .....	33
4.1.2    Visi Misi.....	33
4.1.3    Logo Perusahaan .....	34
4.2.    Uji Instrumen.....	35
4.2.1    Uji Validitas .....	35
4.2.2    Uji Reliabilitas .....	38
4.3.    Profil Responden .....	39
4.4.    Analisis Stastistik Deskriptif .....	41
4.5.    Analisis Linier Regresi Berganda.....	42
4.6.    Uji koefisien Regresi Secara Simultan (uji F) .....	44
4.7.    Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	44
4.8.    Pembahasan Hasil.....	44
BAB V.....	50
KESIMPULAN DAN SARAN.....	50
5.1.    Kesimpulan.....	50
5.2.    Saran .....	50
DAFTAR PUSTAKA .....	52
LAMPIRAN 1 .....	54

## DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
3.1 Skala Likert.....	21
4.1 Hasil Uji Validitas Pengawasan.....	36
4.2 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	37
4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	37
4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	38
4.5 Profil Responden.....	40
4.6 Uji Statistik Deskriptif.....	41
4.7 Analisis Linier Regresi Berganda.....	43
4.8 Uji F.....	44
4.9 Koefisien Determinasi.....	45

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
2.1 Desain Penelitian.....	21
4.1 Struktur Organisasi.....	33
4.2 Logo Dinas.....	34



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	HALAMAN
Lampiran 1 : Lembar Persetujuan.....	53
Lampiran 2 : Lembar Revivi Pendadaran.....	54
Lampiran 3 : Lembar Revisi Judul.....	55
Lampiran 4 : Kartu Konsultasi.....	56
Lampiran 5 : Kuesioner.....	58
Lampiran 6 : Tabulasi Data.....	65
Lampiran 7 : t table.....	69
Lampiran 8 : F Tabel.....	70
Lampiran 9 : Hasil Statistic Deskriptif.....	70
Lampiran 10 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
Lampiran 11 : Hasil Uji F .....	71
Lampiran 12 : Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	72

**PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS PERTANAHAN DAN TATA RUANG**

**DAERAH ISTIMEWAH YOGYAKARTA**

**ABSTRAK**

**HERMON TARIGAN**

**11170244**

Pada saat ini, organisasi perlu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi akibat adanya pandemi covid-19, pandemi mengubah sistem kerja seperti aturan bekerja dari rumah dan bekerja dari kantor, pengawasan sangat diperlukan pada era ini karena dengan adanya pengawasan kinerja akan lebih terarah dan sesuai tujuan. Selain itu, perlu juga adanya dukungan melalui motivasi yang diberikan oleh organisasi, dengan begitu pengawasan dan motivasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang DIY. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang DIY, lalu metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan sample penelitian sejumlah 34 responden. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 25, selanjutnya analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji  $R^2$  dan Uji F.

Hasil pengujian data, diperoleh bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang DIY dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang DIY, lalu pada koefisien determinasi didapati bahwa sejumlah 64% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan dan motivasi kerja dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

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

**THE INFLUENCE OF SUPERVISION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DEPARTMENT OF LAND AND SPATIAL PLANNING OF YOGYAKARTA SPECIAL REGION**

**ABSTRACT**

**HERMON TARIGAN**

**11170244**

*At this time, organizations need to adapt to changes that occur due to the covid-19 pandemic, the pandemic changes work systems such as the rules for working from home and working from the office, supervision is very necessary in this era because with the supervision of performance it will be more focused and according to purpose. In addition, it is also necessary to have support through the motivation provided by the organization, so that supervision and motivation are expected to be able to improve the performance of the employees of the Department of Land and Spatial Planning of DIY. This study aims to examine the effect of supervision and motivation on the performance of the employees of the Department of Land and Spatial Planning DIY, then the data collection method in this study used a questionnaire with a research sample of 34 respondents. The data processing in this study used SPSS 25, then the data analysis used was the Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis, R2 Test and F Test.*

*The results of data testing, it was found that supervision had an effect on the performance of the employees of the Department of Land and Spatial Planning of Yogyakarta Special Region and motivation also affected the performance of the employees of the Department of Land and Spatial Planning of Yogyakarta Special Region, then on the coefficient of determination it was found that 64% of employee performance was influenced by supervision and work motivation and the rest influenced by other variables.*

**Keywords: Supervision, Motivation, Employee Performance**





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pandemi *covid-19* memberikan dampak pada setiap *sector*, tidak hanya dalam bidang kesehatan saja. Dampak pandemi ini juga dirasakan bagi sebuah organisasi, dimana pandemi telah mengubah tatanan kerja yang terkait dengan sumber daya manusia maupun proses bisnisnya. Saat ini telah ada perubahan sistem kerja yang dijalankan organisasi. Baik organisasi swasta maupun pemerintah. Salah satu perubahan yang muncul adalah perubahan mekanisme kerja. Pengaturan *Work From Home (WFH)* dan *Work from Office (WFO)* menjadi sistem yang dijalankan untuk tetap menjaga kelangsungan kerja organisasi dan juga upaya menegakan protokol kesehatan (Diakses melalui [bkn.go.id](http://bkn.go.id): 2021).

Sistem kerja ini juga dirasakan oleh salah satu instansi pemerintahan yaitu Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta, pegawai diharapkan lebih cepat belajar, memahami dan mengikuti pola kerja jarak jauh. Para pegawai dituntut dapat beradaptasi tidak hanya pada pola kerja baru namun juga penguasaan teknologi komunikasi yang mendukung mekanisme kerja digital.

Dalam hal ini pegawai memerlukan adanya pengawasan dan motivasi yang seimbang untuk dapat meningkatkan kinerja dari setiap pegawai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara: 2017). Pada saat ini turunya kinerja pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor negatif diantaranya adalah menurunnya semangat kerja dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai karena adanya sistem kerja baru, aspek yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah pengawasan dan motivasi.

Pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian: 2008). Dalam organisasi akan sering terjadi kesalahan dalam bekerja dan penyimpangan-penyimpangan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan didalam organisasi, sebab kesalahan kerja dan penyimpangan kegiatan kerja tersebut dapat merugikan organisasi maka dari itu pengawasan sangat diperlukan karena pada dasarnya manusia akan melakukan tindakan negatif bila tidak diawasi oleh pimpinan saat bekerja, terlebih saat ini pegawai dihadapi dengan adanya sistem kerja yang baru dan perlu adanya dukungan dari atasan, Tita Meiriana Djuwita dan Indra Aditya Prayoga (2017). Menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pelaksanaan pengawasan pada Instansi Pemerintah akan memerlukan keberadaan pimpinan sebagai unsur penting dalam melakukan kegiatan pengawasan kepada bawahannya. Tindakan pengawasan oleh pimpinan pada suatu Instansi Pemerintah merupakan kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dicapai sesuai dengan indikator-indikator keberhasilan yang ada.

Supaya setiap instansi dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tujuan, diperlukan adanya fungsi manajemen agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu fungsi manajemen yang harus dilaksanakan oleh pemimpin adalah pemberian motivasi. Pelaksanaan fungsi motivasi di dalam suatu organisasi mutlak diperlukan guna pencapaian tujuan organisasi tersebut. Motivasi bukan merupakan suatu tujuan, melainkan salah satunya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang

dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual juga motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robbins, dan Judge: 2015).

Dinas Pertanahan dan Tata Ruang mempunyai tugas yaitu membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintah dan urusan bidang tata ruang serta urusan pemerintahan dan keistimewaan pertanahan Dinas Pertanahan dan Tata Ruang memiliki fungsi yaitu: menyusun rencana kerja Dinas Pertanahan dan Tata Ruang, perumusan kebijakan teknis urusan pemerintah di bidang pertanahan dan urusan pemerintahan bidang tata ruang (diakses melalui Dispertaru DIY: 2021). Dinas Pertanahan dan Tata Ruang mempunyai bidang Pembina dan pengawasan yang memiliki tugas melaksanakan, membina dan mengawasi pemfaatan tanah dan penataan tata ruang, kinerja pegawai di dalam suatu instansi/perusahaan dapat digambarkan dari kedisiplinan yang ada pada setiap pegawai. Karena kedisiplinan seperti datang tepat waktu dan bertanggung jawab dengan tugasnya dan menyelesaikan pekerjaannya. Maka penelitian ini fokus pada pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta?

## 1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta Jl. Tentara Rakyat Mataram No.4, Bumijo, Kec. Jetis, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55231.
2. Pengawasan yang di teliti adalah pengawasan yang dikemukakan oleh Siagian (2008) Pengawasan adalah Proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Motivasi pada penelitian ini mengacu pengertian yang dikemukakan oleh Robbins, dan Judge (2015) Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual juga motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.
4. Kinerja pada penelitian ini mengacu pada pengertian yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya kepadanya

#### 1.4 Tujuan Penelitian

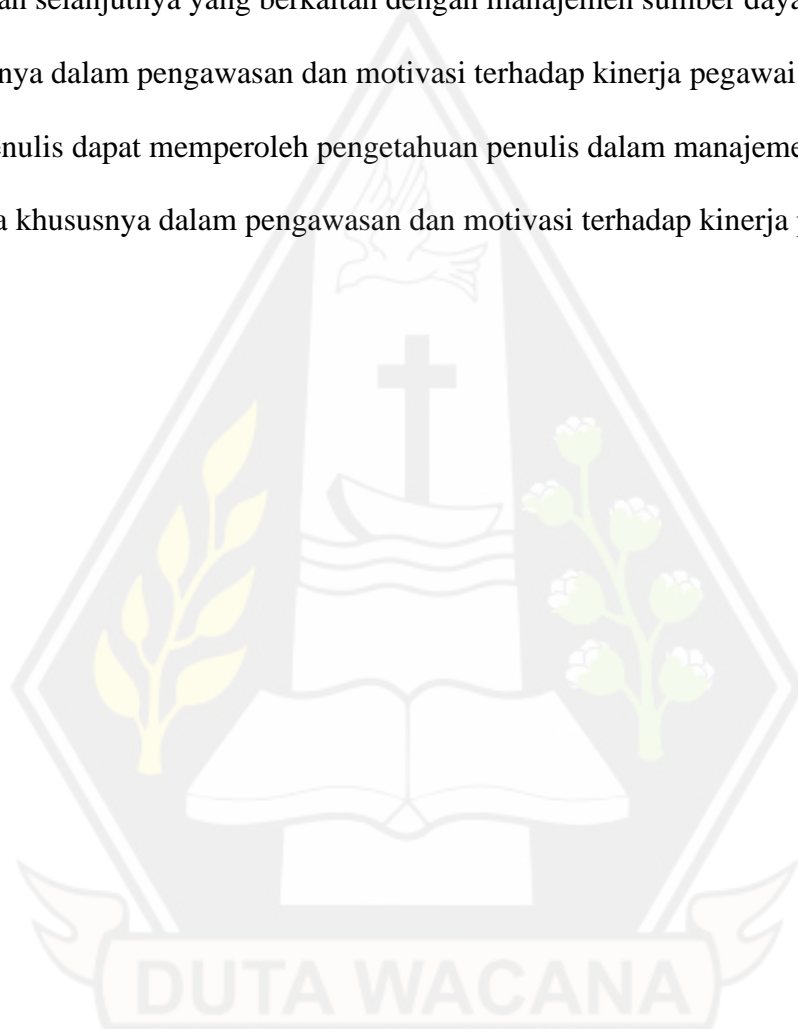
Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta?

## 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi dinas dapat memberikan masukan kepada Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Bagi Universitas penelitian ini di harapkan dapat menjadikan bahan refrensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Khususnya dalam pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi Penulis dapat memperoleh pengetahuan penulis dalam manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil yang telah dilakukan, penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Profil responden pada penelitian yang dilakukan di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewah Yogyakarta didominasi oleh responden laki-laki sebesar 61%, responden pada penelitian ini memiliki rentan usia yang menyeluruh dari rentar usia lebih dari 19 tahun hingga terdapat pegawai yang memiliki usia lebih dari 40 tahun. Status yang dimiliki oleh para responden didominasi dengan mereka yang sudah berkeluarga, lama berkerja para responden antara 2-5 tahun sebesar 47%, lalu unit kerja responden pada penelitian ini berasal dari berbagai unit kerja yang ada di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang DIY.
2. Variabel Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewah Yogyakarta
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewah Yogyakarta.

#### 5.2. Saran

Saran yang dapat diajukan oleh peneliti agar Dinas Pertanahan dan tata ruang daerah istimewa Yogyakarta adalah:

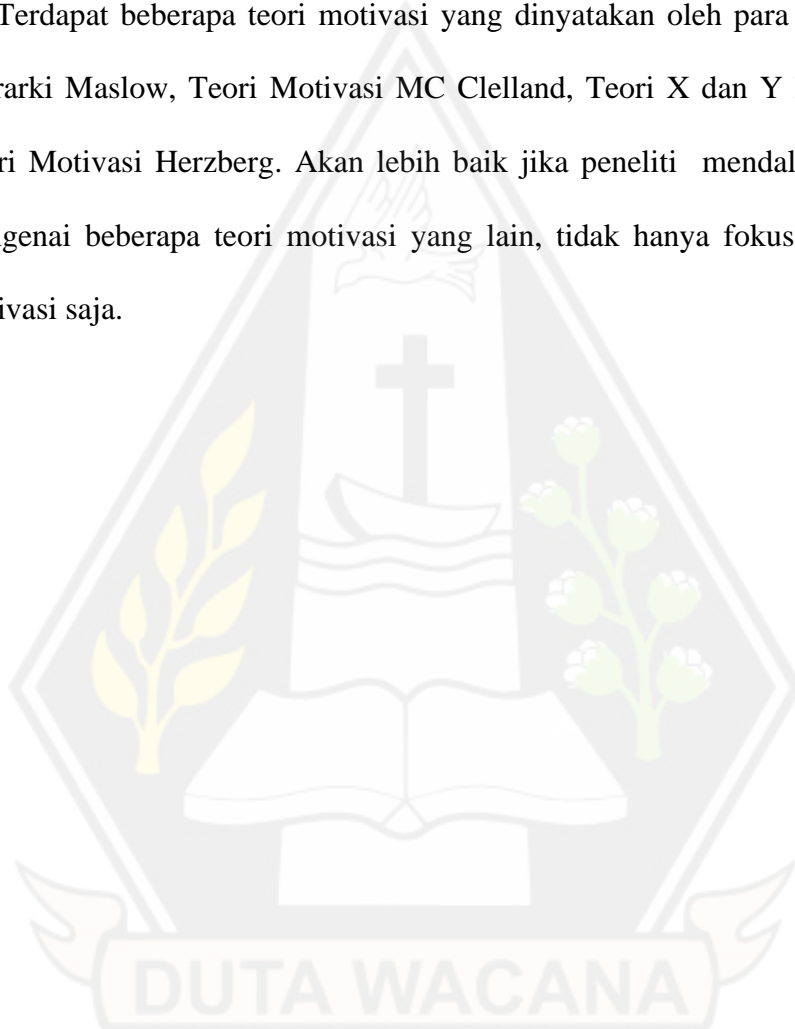
1. Mempertahankan sistem pengawasan dan motivasi karena dengan begitu kinerja karyawan juga akan meningkat.

2. Melihat R square pada penelitian ini sebesar 64% maka masih terdapat kemungkinan variabel yang mempengaruhi kinerja saran peneliti untuk peneliti selanjutnya agar meneliti variabel-variabel lain selain variabel yang diteliti oleh peneliti

### 5.3. Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Terdapat beberapa teori motivasi yang dinyatakan oleh para ahli yaitu Teori Hierarki Maslow, Teori Motivasi MC Clelland, Teori X dan Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Herzberg. Akan lebih baik jika peneliti mendalami lebih lanjut mengenai beberapa teori motivasi yang lain, tidak hanya fokus pada satu teori motivasi saja.





## DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Rahardjo. 2011. *Pengelolaan Pendapat & Anggaran Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. 4th ed. Jakarta: Erlangga.
- Luthfi, Ridwan isya. 2014. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Eliscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1-18.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/530/729>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. ed. Susan Sandiasih. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prayoga, Indra Aditya, and Tita Meiriani Djuwita. 2017. "Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung." *Jurnal Ilmiah Migister Ilmu Administrasi*, 11(1), 1-16.
- Robbins, Stephen, and Timothy Judge. 2015. *Prilaku Organisasi*. 16th ed. Jakarta: Selemba Empat.
- Rosid, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya. *Actual Research Science Academic*, 5(1), 180-188.  
<http://www.edukasional.com/index.php/ARSA/article/view/132>.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana

di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.

<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/view/567/504>.

Siagian, Sondang P. 2008. *Pengantar Manajemen*. Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.

Simbolon, Maringan Mesry. 2004. *Dasar-Dasar Administrasi: Konsep, Teori Dan Demensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yuyun, T. A. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4 (2), 386–399.

[https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=pengaruh+pengawasan+kinerja+pegawai+pt+pipit&btnG=-d=gs\\_qabs&u=%23p%3Dylqf5Lr-NnsJ](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+pengawasan+kinerja+pegawai+pt+pipit&btnG=-d=gs_qabs&u=%23p%3Dylqf5Lr-NnsJ).

