

SKRIPSI

PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI RIAU

*(The Influence Of Supervision And Motivation On The Performance Of
Energy And Mineral Resources Service Employees Riau Province)*

Oleh

Nama : JUNAIDI
NIM : 2361201269
Jurusan : Manajemen SDM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2024**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : JUNAIDI
NIM : 2361201269
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI
RIAU

DISETUJUI :

PEMBIMBING I



Dr. FATKHURAHMAN, SE.,M.Si.,MM
NIDN. 1020017801

PEMBIMBING II



Dr. AZNURIYANDI, SE.,MM
NIDN. 1021088602

DEKAN



Dr. DINI ONASIS, SE.,SH.,MM.,MH.,Ak.,CA.,ACPA
NIDN. 1006067101

KETUA JURUSAN
PRODI MANAJEMEN



Dr. AZNURIYANDI, SE.,M.Si
NIDN. 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : JUNAIDI
NIM : 2361201269
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI
RIAU

DISETUJUI :

KETUA JURUSAN



Dr. AZNURIYANDI, SE., M.Si
NIDN. 1021088602

SEKRETARIS JURUSAN



Dr. IDEL WALDELMY, SE.I., M.Si
NIDN. 1008078602

ANGGOTA



Dr. FATKHURAHMAN, SE., M.Si., MM
NIDN. 1020017801



Dr. AZNURIYANDI, SE., M.Si
NIDN. 1028088602



LILI ERTI, SE., MM
NIDN. 1028046101



SOUVYA FITHRIE, SE., MM
NIDN. 1011107901

ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI RIAU

*(The Influence Of Supervision And Motivation On The Performance Of
Energy And Mineral Resources Service Employees Riau Province)*

Oleh :

JUNAIDI
2361201269

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan *metode sensus* atau sampel jenuh. Yaitu seluruh populasi menjadi sample. Hasil pengujian hipotesis variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,837 > 1,657$) dengan signifikannya sebesar 0,000, hasil pengujian hipotesis variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,858 > 1,657$) dengan signifikannya sebesar 0,000. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. secara Konstanta sebesar 4.827 persen memiliki pengertian bahwasanya jika variabel Pengawasan (X_1) dan variabel Motivasi (X_2), nilainya adalah 0, maka kinerja Pegawai (Y) memiliki persentase sebesar 4, 827 persen, artinya terdapat pengaruh antara Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : *Pengawasan, Motivasi, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

(The Influence Of Supervision And Motivation On The Performance Of Energy And Mineral Resources Service Employees Riau Province)

JUNAIDI
2361201269

This research aims to examine the influence of supervision and motivation on the performance of employees of the Riau Province Energy and Mineral Resources Service. The sample population in this study was 70 people. The sampling method uses the census method or saturated sample. That is, the entire population becomes the sample. The results of hypothesis testing of monitoring variables have a significant effect on the performance of employees of the Riau Province Energy and Mineral Resources Service. This is proven by $t_{count} > t_{table}$ ($6.837 > 1.657$) with a significance of 0.000, the results of hypothesis testing for motivation variables have a significant effect on the performance of employees of the Riau Province Energy and Mineral Resources Service. This is proven by $t_{count} > t_{table}$ ($1.858 > 1.657$) with a significance of 0.000. Based on the results of hypothesis testing, supervision and motivation variables have a significant effect on the performance of employees of the Riau Province Energy and Mineral Resources Service. Constantly 4.827 percent means that if the Supervision variable (X1) and the Motivation variable (X2) have a value of 0, then employee performance (Y) has a percentage of 4.827 percent, meaning that there is an influence between Supervision and Motivation on Employee Performance.

Keywords: Supervision, Motivation, Employee Performance

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya Tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
- 1 Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
- 2 Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, Desember 2024

Yang membuat pernyataan

JUNAIDI

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah Subhannahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan hidahnya penuli dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dalam memenuhi sebagai persyaratan mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning. Adapun judul skripsi ini adalah **“Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau”**.

Proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Junaidi. SS., M..Hum Th.D selaku Rektor Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
2. Bapak Dr. Dini Onasis, SE., S.H., M.M., M.H., Ak., CA., ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Bapak Dr.Aznuriyandi, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru dan sekaligus pembimbing 2 yang telah memberikan arahan dan penyempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Fatkhurahman, SE., M.Si., M.M selaku pembimbing 1 yang telah ikhlas bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberi arahan yang berharga hingga skripsi ini selesai.
5. Bapak dan Ibu Dosen di Lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di bangku perkuliahan.
6. Kepala Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau yang telah memberikan izin dan memberikan dukungan untuk melaksanakan Penelitian Skripsi ini dengan memberikan data dan informasi yang dibutuhkan penulis.

7. Keluarga Besar Tercinta beserta istri tercinta yang sudah memberikan penulis semangat untuk melanjutkan dan menyelesaikan Tugas akhir (Skripsi).
8. Rekan-rekan mahasiswa yang senasib dan seperjuangan yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan dan masukkan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi.

Penulis dalam hal ini menyadari masih banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam menyelesaikan skripsi ini dan mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk perkembangan keilmuan dimasa yang akan datang.

Pekanbaru, Desember 2024

JUNAIDI

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRAK</i>	<i>ii</i>
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	7
1.4. Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	9
2.1. TELAAH PUSTAKA	9
2.2 Penelitian Terdahulu	35
2.2.1 Kerangka Pemikiran.....	39
2.3. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
3.1. Objek Penelitian.....	43
3.2. Populasi dan Sampel	43
3.2.1. Populasi	43
3.2.2. Sampel	43
3.3. Teknik Pengambilan Data.....	44
3.3.1. Wawancara (Interview)	44
3.3.2. Kuesioner (Questionnaire)	44
3.4. Jenis dan Sumber Data	44
3.4.1. Jenis Data	44
3.4.2. Sumber Data	45
3.5. Identifikasi Dan Operasional Variabel.....	45
3.6. Analisis Data	47
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	49
4.1. Profil Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau	49
4.2. Visi dan Misi Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau	49
4.3. Struktur Organisasi	50

4.4 Tugas Pokok dan Fungs	52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
5.1. Karakteristik Rsponden.....	61
5.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....	63
5.3 Pengujian Validitas dan Reabilitas.....	67
5.4. Pembahasan.....	77
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	78
6.1. Kesimpulan.....	78
6.2. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	
BIOGRAFI PENULIS	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Absensi Pegawai	2
Tabel 1.2. Penilaian Prestasi Pegawai.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	46
Tabel 5.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 5.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 5.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	51

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing. Perkembangan ini sudah dimulai saat adanya kerja sama dan pembagian kerja antara dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Masalah kinerja dan faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan telah dialami oleh setiap perusahaan, baik perusahaan skala kecil, maupun perusahaan yang berskala besar. Hal ini juga diperlukan dalam sumber daya manusia disebuah organisasi khususnya di Dinas Energi dan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau.

Berkaitan dengan kinerja pegawai yang dilihat disiplin kerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau meliputi disiplin jam masuk kantor, disiplin dalam berpakaian, disiplin dalam mengikuti upacara hari besar dan disiplin dalam mengikuti acara hari keagamaan dan hari besar lainnya yang sudah ditetapkan oleh kantor seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Absensi Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau
tahun 2023

Bulan	Jumah pegawai	Hari Kerja	Jml hari kerja	Absensi				Jumlah	%
				S	1	A	DL		
Januari	20	260	20.280	-	-	-	6	6	0,023
Februari	20	260	20.280	-	-	-	19	19	0,008
Maret	20	260	20.280	-	-	-	22	22	0,084
April	21	260	20.280	-	-	-	15	15	0,057
Mei	21	260	20.280	-	-	-	15	15	0,057
Juni	21	260	20.280	-	-	-	15	15	0,057
Juli	21	260	20.280	-	-	-	15	15	0,057
Agustus	21	260	20.280	-	-	-	17	17	0,065
September	21	260	20.280	-	-	-	-	-	-
Oktober	20	260	20.280	-	-	-	3	3	0,011
November	22	260	20.280	-	-	-	-	-	-
Desember	21	260	20.280	-	-	-	5	5	0,019

Sumber Data : Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau

Tahun 2024

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa tingkat disiplin pegawai pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau pada tahun 2023 dimana seluruh pegawai pada tingkatan disiplin kerja melakukan dinas luar artinya ada pekerjaan kantor yang harus diselesaikan mengingat mereka juga harus turun lapangan untuk menyelesaikan permasalahan yang membutuhkan penanganan mereka.

Sasaran kerja pegawai sebagai bentuk penilaian kinerja pegawai yang bersangkutan. Dalam penerapan SKP, setiap PNS wajib menyusun SKP sebagai rancangan pelaksanaan Kegiatan Tugas Jabatan sesuai dengan rincian tugas, tanggung jawab dan wewenangnya sesuai dengan struktur dan tata kerja organisasi.

Terkait dengan penilaian kinerja, dalam pasal 75 UU ASN disebutkan bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja didasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau satuan organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku dari PNS itu sendiri secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Selanjutnya dapat kita lihat bahwa ada beberapa poin yang digunakan dalam penilaian sasaran kerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau yakni:

Tabel 1.2
Penilaian Prestasi Kerja Pegawai
Dinas Energi dan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau tahun 2021-2023

Unsur yang Dinilai		Realisasi		
		2021	2022	2023
Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	Nilai Rata-Rata SKP	53,72	51,33	52,48
Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	90	87	85
	2. Integritas	85	85	80
	3. Komitmen	84	85	80
	4. Disiplin	86	86	80
	5. Kerjasama	86	86	85
	6. Kepemimpinan	-	-	-
	Nilai Rata-rata	86,60 (Baik)	85,66 (Baik)	85,28 (Baik)

Sumber Data : Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau

Tahun 2024

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa Sasaran Kerja Pegawai pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau dari semua indikator

penilaian prestasi kerja dan Sasaran Kerja pegawai mendapatkan nilai yang baik, artinya berdasarkan penilaian tersebut pegawai yang bersangkutan masuk dalam kategori berkinerja baik, namun memang fakta dilapangan bahwa penilaian yang dilakukan oleh pimpinan masih kurang objektif karena dilakukan berdasarkan kedekatan antara pegawai dan pimpinan. Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) diwajibkan bagi seluruh PNS/ASN yang dibuat setiap awal tahun anggaran (2 Januari) yang di dalamnya memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. SKP tersebut harus disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai sebagai kontrak kerja.

Motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, seperti pimpinan memberikan motivasi mengenai apa yang sekarang sedang di butukan pegawai dengan cita- cita yang di miliki sehingga pegawai tersebut akan semakin giat bekerja terutama untuk mencapai keinginan tersebut.

Motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya. Dalam pemberian motivasi kepada pegawai terdapat beberapa bentuk, yaitu :

motivasi langsung dan tidak langsung. Motivasi langsung merupakan motivasi yang di berikan secara langsung kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya seperti tunjangan, bonus, penghargaan dan bintang jasa. Sedangkan motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas- fasilitas yang mendukung dan menunjang gairah kerja demi kelncaran tugas pegawai, seperti fasilitas dan sarana kerja yang memadai, mesin – mesin kerja dasn sebagainya.

Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Motivasi yang timbul dari dalam diri manusia yang disebut dengan intrinsik dan sumber dari luar diri manusia yang disebut ekstrinsik dan mengalir dalam diri manusia sebagai upaya penyederhanaan fungsi organiisasi dan kebutuhan kerja yang ada.

Pengawasan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau kepada pegawainya diperlukan, maka dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang merasa pelaksanaan pengawasan masih kurang terlaksana. Misalnya saja ada pegawai yang merasa pipinan belum tegas, namun di sisi yang lain ada pegawai yang mendapatkan pimpinan yang kurang mengawasi mereka dalam bekerja. Selain itu, kejelasan aturan terkait dengan pengawasan ini juga masih belum jelas, seperti siapa yang mengawasi dan garis pertanggung jawaban yang masih tidak tertata dengan baik.

Pengawasan yang dilakukan terhadap pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau dalam bekerja tentu saja harus akurat, artinya

pengawasan tersebut menghasilkan informasi yang jelas tentang pelanggar disiplin. Pengawasan yang efektif tentu saja akan menghasilkan informasi yang baik, untuk dilakukan penindakan terhadap pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehari-hari.

Sehingga Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul yaitu :“ **Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau**”

I.2 RUMUSAN MASALAH

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.?
2. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.?
3. Apakah pengawasan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.?

I.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.
2. Mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.
3. Mengetahui pengawasan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Pembahasan masalah yang akan disajikan juga akan memberikan manfaat kebeberapa pihak yang terkait yaitu :

1. Bagi pihak penulis.

Menambah ilmu pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang manajemen sumber daya manusia dan kesiapan dalam terjun di dunia kerja yang dianggap benar dan nyata.

2. Bagi pihak Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan rujukan dan pengambilan keputusan dalam penetapan pengawasan kinerja pegawai oleh pimpinan sehingga diharapkan tercapainya program kerja instansi karena kerja pegawainya bagus.

3. Bagi Pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penulisan ini, sistematika penulisan yang penulis sajikan adalah terdiri dari enam bab yang membahas masing-masing pokok permasalahan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan, Telaah Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang Objek Penelitian, Jenis Dan Sumber Data, Populasi Dan Sampel, Teknik Pengambilan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Identifikasi Dan Operasionalisasi Variabelserta Analisis Data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini merupakan pembahasan mengenai gambaran umum tentang objek penelitian yang terdiri dari sejarah terbentuknya organisasi, struktur organisasi serta aktivitas yang dilakukan didalam organisasi tersebut

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil dari pengolahan data yang telah didapatkan kemudian untuk dibahas dan ditarikkesimpulan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan yang telah didapatkan dari pembahasan penelitian dan saran untuk organisasi maupun untuk penelitian yang akan datang.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian tentang Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,837 > 1,657$) dengan signikannya sebesar 0,000.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,858 > 1,657$) dengan signikannya sebesar 0,000
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. secara Konstanta sebesar 4.827 persen memiliki pengertian bahwasanya jika variabel Pengawasan (X_1) dan variabel Motivasi (X_2), nilainya adalah 0, maka kinerja Pegawai (Y) memiliki persentase sebesar 4, 827 persen, artinta terdapat pengaruh antara Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

B. Saran

Saran penelitian yang penulis kepada semua pihak yang terlibat, ada beberapa poin, antara lain sebagai berikut:

1. Kepala Bidang Akademik

Diharapkan seluruh penelitian dan tulisan penulis dapat dijadikan rujukan atau referensi bagi keilmuan yang ada khususnya ilmu manajemen terkait Manajemen Sumber Daya Manusia dan peneliti lainnya di Universitas Lancang Kuning sehingga dapat memperoleh gambaran atau gagasan pemikiran yang baru dan menyenangkan terkait dengan manajemen sumber daya manusia bagi seluruh Civitas Akademika yang membutuhkan

2. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau

a. Agar dapat melakukan pengawasan atas kinerja pegawainya dan memperhatikan kondisi kerja pegawai yang ada sehingga dapat berguna dalam mendukung setiap langkah dan aktifitas kerja yang akan berdampak pada kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.

b. Perlunya pemberian pendidikan dan pelatihan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kompetensi kerja pegawai yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat meningkatkan prestasi dan kinerja di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.

3. Peneliti Selanjutnya.

Dengan adanya kekurangan yang dialami penulis, maka penelitian ini masih perlu adanya penyempurnaan dan terdapat banyak kelemahan,

sehingga untuk peneliti selanjutnya perlu menambahkan beberapa variabel penelitian yang terkait guna mendapatkan penyempurnaan yang baik dalam penelitian ini khususnya permasalahan kinerja pegawai dengan menambah atau memasukan beberapa variabel penelitian yang saling berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____ 2008, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Aditama, Bandung.
- Achmad S. Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Rineka. Cipta,
- Abu, Ahmadi. 2009. *Psikologi Umum*. Jakarta: Rieka Cipta.
- Ardana, Mujiati, Sriathi, 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. (2003). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Badrudin. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Bangun Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga Jakarta
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darsono & Siswandoko, Tjatjuk. 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Djarmiko, Yayat Hayati, 2008, *Perilaku Organisasi*, Bandung, Alfabeta
- Ferdinand Agusty, 2006, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gary Yukl, 2015, *Kepemimpinan dalam Organisasi, Ed. Ke-7*, Jakarta: Indeks
- Ghozali, Imam. (2008). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: penerbit BP Undip
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kriyantono, Rachmat, 2007. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta: Kencana

- Machasin dan Susi Hendriani, 2011, Reformasi Kepemimpinan Ideal dan Profesional, Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau, Pekanbaru.
- Mahmudah Enny W., 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, UBHARA Manajemen Press.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi;. Jakarta. Bumi Aksara .
- Marbawi Adamy, 2016, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*, Universitas Malikussaleh.
- Mahmudi, 2010, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Margono, S, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Malayu S. P. Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Nawawi, H. 2010. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*. Jakarta: Gunung Agung
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurmansyah, E. C, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru; Unilak Press
- _____, 2016. *Perilaku Organisasi*, Pekanbaru: Unilak Press
- Priyono dan Marnis. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Penerbit Zifatama Publisher.
- Rivai Veithzal, dkk, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veitzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2014, *Produktivitas*, Jakarta, PT Bumi Askara
- Siti Asiah, 2017, *Dasar Ilmu Manajemen*. Yogyakarta. Mahameru Press

- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, Toni. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan kerja, dan produktivitas*. Semarang: Penerbit Yayasan Widya Manggala Indonesia.
- Setiawan, Toni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. Jakarta: Platinum.
- Sagala. Syaiful.2013. *Etika dan Moralitas Pendidikan Peluang dan Tantangan*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2011.*Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Supomo dan Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Yrama Widya, 2018)
- Sutrisno Edi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- _____, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- Suwatno, Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____, 2014, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Rajawali Pers, Jakarta