

**PENGAWASAN, MOTIVASI PIMPINAN DAN
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN SITUBONDO**

Hari Susanto¹

¹Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Abdurachman Saleh Situbondo
Email : harisusanto@unars.ac.id

ABSTRAK

Keberhasilan organisasi pemerintah dapat diukur dari kinerja pegawainya yang didukung diantaranya oleh keuangan, tata kelola serta dinamika eksternalnya. Upaya meningkatkan kinerja pegawainya dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia, di antaranya melalui pengawasan dan motivasi para pegawainya. Dilakukan pengawasan karena hal ini untuk mengurangi kesalahan serta penyimpangan dalam dalam bekerja. Pengawasan bertujuan agar hasil pekerjaan diperoleh secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana yang ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan motivasi pimpinan berfungsi memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahannya untuk bekerja sesuai tujuan organisasinya. Motivasi adalah dorongan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan. Penelitian bertujuan ingin mengetahui adanya pengaruh pengawasan dan motivasi pimpinan terhadap kinerja pegawai, serta mengetahui berapa besarnya pengaruh tersebut. Penelitian dengan metode kuantitatif dilaksanakan di Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Situbondo. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai berjumlah 45 orang. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengawasan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana diperoleh $F_{hitung} = 61,384 > F_{tabel} = 3,22$. Besarnya pengaruh pengawasan (t_{x1}) sebesar 9,555 dan motivasi (t_{x2}) sebesar 2,872 terhadap kinerja pegawai. Nilai keduanya lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 2,014. Nilai R^2 sebesar 0,746 (74,6%), menunjukkan persentase keterikatan hubungan antara kedua variabel mampu menjelaskan sebesar 74,6% terhadap variabel kinerja pegawai, sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi faktor varibel lainnya.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The success of a government organization can be measured by the performance of its employees, which is supported by finance, governance and external dynamics. Efforts to improve employee performance by improving the quality and quantity of human resources, including through supervision and motivation of employees. Supervision is carried out because this is to reduce errors and deviations in work. Supervision aims to obtain work results efficiently and effectively in accordance with the plans set by the organization. Meanwhile, leadership motivation functions to provide inspiration, enthusiasm and encouragement to subordinates to work according to organizational goals. Motivation is an encouragement that creates a person's work enthusiasm to want to work together, work effectively and be integrated with all

efforts to achieve goals. The study aims to determine the effect of supervision and leadership motivation on employee performance, and to find out how much influence. Research with quantitative methods was conducted at the Situbondo Regency Community and Village Empowerment Service. The research sample was all employees totaling 45 people. The results of the study state that supervision and motivation simultaneously affect employee performance, where Fcount is $61.384 > F_{tabel} = 3.22$. The magnitude of the influence of supervision (tx1) is 9.555 and motivation (tx2) is 2.872 on employee performance. The value of both is greater than the ttable value of 2.014. The R² value of 0.746 (74.6%), shows the percentage of relationship attachment between the two variables is able to explain 74.6% of the employee performance variable, the remaining 25.4% is influenced by other variable factors.

Keywords: Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai selalu terkait dengan pengembangan sumberdaya manusia, di antaranya adalah pada aspek pengawasan dan motivasi selalu menjadi kosentrasi untuk keberhasilan organisasi perangkat daerah seperti pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Situbondo. Organisasi ini akan berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuannya dapat tercapai. Tidak jarang dijumpai kesalahan dan penyimpangan dalam bekerja, maka dari itu pengawasan sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena apabila tiada pengawasan maka akan terjadi kegagalan dan menurunnya kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dan pengawasan ini dilakukakan bukan untuk mencari kesalahannya namun untuk mendidik, membimbing dan mengarahkan para pegawainya,

Menurut Sadikin dkk (2020:70) pengawasan adalah proses untuk mengamati secara terus menerus pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana kerja yang sudah disusun dan mengadakan koreksi jika terjadi. Ini dilakukan untuk koreksi pula agar berbagai proses manajemen suatu organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah diterapkan.

Firmansyah & Mahardhika (2018:14) menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis oleh organisasi untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut, serta mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan serta digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin dalam mencapai tujuan. Sedangkan Atmodiwiryo (dalam Satriadi, 2016:290) menyatakan pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Menurut Effendi (2014:138) pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apa pun kegiatan pekerjaan tanpa adanya dilaksanakan pengawasan pekerjaan itu tidak dapat dikatakan berhasil

Menurut Robins dan Coulter (dalam Effendi, 2014:206), merumuskan pengawasan sama dengan pengendalian sebagai proses-proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti.

Menurut Mocler (dalam Engkoswara, 2010:219) adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam tujuan-tujuan organisasi. Pengawasan diadakan untuk memperlancar jalannya organisasi, dengan melakukan tindak lanjut terhadap bawahan atau dengan menunaikan langkah-langkah kepemimpinan sebaiknya dan berjalan lancar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Selanjutnya Situmorang (1994 dalam Mindasari, 2014:614) menyatakan bahwa pengawasan melekat berupa tindakan atau kegiatan usaha untuk mengawasi dan mengendalikan anak buah secara langsung, yang dilakukan sendiri oleh pimpinan organisasi.

Pengawasan berjalan baik akan didukung beberapa dimensi-dimensi, menurut Handoko (dalam Satriadi, 2016:290) mengatakan terdapat 5 dimensi pengawasan yakni, 1). Penetapan standar hasil yang diinginkan; 2) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan; 3) Pengukuran pelaksanaan kegiatan; 4) Perbandingan pelaksanaan standar dan analisa penyimpangan dan 5) Pengambilan tindakan korektif bila diperlukan.

Keberhasilan organisasi juga dikarenakan karena dorongan atau motivasi pimpinan atau pelaku organisasi itu sendiri. Karena motivasi itulah yang akhirnya mereka bekerja sesuai dengan visi organisasi. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Menurut Chung dan Megginson (dalam Gomes, 2003 : 177-178), motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Robbins dan Judge (2017:127) menjelaskan motivasi sebagai proses mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Selanjutnya Hasibuan (2007 dalam Apandi, 2018:65) mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Robbins (2002 dalam Apandi 2018:65) menyatakan motivasi adalah sebagai proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai sasaran atau tujuan organisasi.

Dorongan ini dikarenakan ada beberapa kebutuhan, menurut McClelland (dalam Nugroho, 2017:121) teori motivasi ada tiga kebutuhan penting yang ingin dicapai seseorang, yaitu: kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. Louis A. (1990:69) diterjemahkan oleh JMA Tuhuterm juga mengutarakan pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan inspirasi, semangat, dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan”.

Kinerja adalah hasil pencapaian pekerjaan berupa kualitas dan kuantitas seseorang atau organisasi dalam suatu waktu. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Mangkunegara (2017:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

Bernardin and Russell (2006 dalam Gunawan, dkk, 2022:51), mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang dicapai atau diperoleh dari suatu pekerjaan ataupun aktivitas tertentu, dan selama periode waktu tertentu. Sedangkan Wxley dan Yukl (1992 dalam Mokosolang, Liando, & Sampe, 2021:) menyatakan kinerja

merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat dan terdapat rangsangan dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal.

Untuk mengukur atau menilai lebih spesifik, maka perlu ditetapkan adanya indikator tentang kinerja pegawai, Menurut Menurut hasil penelitian yang dilakukan Widiastuti, dkk (2020:34) menyatakan bahwa variabel pengawasan (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sakapata Masamar Sosial. Selanjutnya hasil penelitian Andriyani (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Property Di Jakarta. Penelitian Nursan (2019) menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa. Hasil penelitian Muriani dkk (2018) menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Di UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan.

Berdasarkan uraian di atas, perlu untuk diperhatikan adalah pada capaian kinerja yang dijelaskan pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Situbondo tahun 2023 mencapai nilai SAKIP Perangkat Daerah bernilai A sebesar 95,35% di mana dikategorikan sangat baik. Capaian kinerja dalam hal meningkatnya partisipasi masyarakat dalam mewujudkan desa maju sebesar 115%, sedangkan optimalisasi BUMDes menjadi BUMDes maju sebesar 45,43%.

Adapun tidak mencapai target untuk optimalisasi BUMDes menjadi BUMDes maju, hal ini dikarenakan di antaranya karena kelengkapan dokumen untuk pendirian BUMDes masih belum terpenuhi; permodalan dan aset belum tersedia; masyarakat sulit menentukan potensi desa untuk dijadikan peluang usaha; kurangnya sumberdaya manusia dalam mengelola BUMDes; ikut campurnya oknum pemerintah desa dan kebanyakan BUMDes masih belum berbadan hukum

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode Penelitian berhubungan erat dengan prosedur, teknik, alat serta desain penelitian yang digunakan. Penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini memilih pada analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang besifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel pengawasan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y) baik secara parsial maupun simultan.

Lokasi penelitian di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Situbondo di Jalan PB. Sudirman No.01, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan bulan Mei 2023 hingga Agustus 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Situbondo sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Nonprobability Sampling*, dengan jenis sampling total (*total sampling*), sehingga yang dijadikan sampel sebanyak 45 orang atau seluruh pegawai di kantor dinas tersebut. Dalam hal pengumpulan data seperti halnya melalui wawancara, kuisioner dan dokumentasi maka dilakukan secara prosedural, sistematis sesuai dengan data yang diperlukan, hal ini sesuai pendapat Nazir (2014:153) yang

menyatakan bahwa pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.

Definisi operasional variabel dari penelitian ini terdiri dari variabel pengawasan. Adapun yang dijadikan indikator pengawasan yaitu tahap-tahap pengawasan Effendi (2015 : 230) adalah sebagai berikut: 1) Penetapan standar pelaksanaan, adalah suatu satuan penilaian yang dapat dipakai sebagai patokan untuk menilai hasil, meliputi standar fisik berupa barang atau jasa dan standar waktu meliputi kecepatan suatu pekerjaan dapat terselesaikan; 2) Pengukuran pelaksanaan suatu kegiatan yaitu pengamatan standar operasional prosedur, berdasarkan periode waktu berapa kali kegiatan berlangsung, dalam bentuk apa, dan siapa yang terlibat. pengukuran dalam dilakukan dalam bentuk tertulis; 3) Pembandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan untuk melihat adakah penyimpangan-penyimpangan dari perencanaan awal dengan hasil yang dicapai dan 4) Pengambilan tindakan koreksi suatu tindakan dari hasil dari mengidentifikasi penyebab-penyebab terjadinya penyimpangan, yang kemudian yang dilakukan pengambilan keputusan untuk memperbaiki penyimpangan. Proses pengambilan tindakan koreksi dengan melihat standar pelaksanaan dan metode pengukuran kinerja lalu membandingkan dengan hasil pelaksanaan nyata di lapangan.

Sedangkan variabel motivasi pimpinan mempunyai indikator seperti yang dijelaskan oleh Louis A (1990:69) yakni: Pertama, pemberian inspirasi adalah sesuatu yang menggerakkan hati seseorang untuk melakukan perbuatan tertentu. Pemberian inspirasi adalah tindakan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi pikiran seseorang agar melakukan suatu kegiatan tertentu. Kedua, pemberian semangat adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Pemberian semangat adalah suatu tindakan yang dilakukan pimpinan yang dapat mempengaruhi bawahan agar mereka lebih bersemangat dalam bekerja. Ketiga. pemberian dorongan adalah kekuatan yang menggerakkan dan mengarahkan memekanisme yang bertindak sebagai pemuncul tingkah laku. Dorongan memiliki karakteristik, yakni dorongan yang bersifat mengaktifkan, mengarahkan dan bersifat memelihara keberlangsungan. Pemberian dorongan adalah tindakan pimpinan yang mampu menggerakkan dan mengarahkan bawahan agar melakukan suatu tindakan.

Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan Mangkunegara (2017:75), menyebutkan bahwa indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut: 1) Kualitas pekerjaan. Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan ;2) Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing; 3) Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan; 4) Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Teknik analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program *SPSS 22 for windows*, dengan menggunakan Uji Validitas dan

uji Uji Reliabilitas. Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (pengawasan dan motivasi) maka yang digunakan analisa regresi linier berganda, yang berguna untuk mengetahui perubahan yang akan terjadi berdasarkan pengaruh yang ada pada periode waktu sebelumnya. Penelitian regresi berganda mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Situbondo, formulasi rumus tersebut adalah:

$$[Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e] \text{ (Sumber : Sugiyono, 2013:204)}$$

Keterangan :

\hat{Y} = Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD)

X_1 = Pegawasan

X_2 = Motivasi

a = Konstanta

b_1X_1 = Koefisien regresi Pengawasan

b_2X_2 = Koefisien regresi Motivasi

Untuk melihat besarnya pengaruh kedua varibel bebas (pengawasan dan motivasi) maka digunakan uji t dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05, dan Uji t ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan signifikansi. antara variabel bebas terhadap variabel terikat., dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak)
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).
- c. Mencari t tabel : $df = n - k$ ($\alpha/2$)
- d. Dimana: df : *degree of freedom*
 n : jumlah sampel
 k : jumlah variabel bebas dan variabel terikat
 α : 5% (0,05)

Sedangkan untuk melihat adanya pengaruh variabel X terhadap Y atau melihat pengaruh secara serentak bersama-sama atau simultan pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka peneliti menggunakan Uji F. Seperti yang dikutip dari (Sugiyono, 2016:192) maka formulasi rumus unji F adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

- Fh : Nilai F_{hitung}
R² : Koefisien determinasi
n : Jumlah Sampel
K : Banyaknya Variabel Bebas dan Variabel Terikat
Mencari F tabel : $df_1 = K - 1$
 $df_2 = n - K$

Dimana:

df : *degree of freedom*

n : jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas dan variabel terikat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan bantuan SPSS 22 for Windows diperoleh nilai validitas masing-masing variabel pengawasan, motivasi dan kinerja pegawai sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Hasil Pengujian Validitas atas Butir Item Pertanyaan masing- masing variabel

Variabel Pengawasan (X1)	Korelasi Pearson	Nilai sig hit	Rstandar (r tabel)	Valid/tidak valid
X1.1	0,799	0,000	0,294	Valid/sig
X1.2	0,881	0,000	0,294	Valid/sig
X1.3	0,683	0,000	0,294	Valid/sig
X1.4	0,724	0,000	0,294	Valid/sig
X1.5	0,613	0,000	0,294	Valid/sig
X1.6	0,812	0,000	0,294	Valid/sig
X1.7	0,812	0,000	0,294	Valid/sig
X1.8	0,922	0,000	0,294	Valid/sig
X1.9	0,733	0,000	0,294	Valid/sig
X1.10	0,697	0,000	0,294	Valid/sig

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2023

Sedangkan varibel motivasi dinyatakan bahwa korelasi hitung (*pearson correlations*) adalah seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2. Hasil Pengujian Validitas atas Butir Item Pertanyaan masing- masing variabel

Variabel Motivasi (X2)	Korelasi Pearson	Nilai sig hit	Rstandar	Valid/tidak valid
X2.1	0,595	0,000	0,294	Valid/sig
X2.2	0,598	0,000	0,294	Valid/sig
X2.3	0,616	0,000	0,294	Valid/sig
X2.4	0,681	0,000	0,294	Valid/sig
X2.5	0,574	0,000	0,294	Valid/sig
X2.6	0,694	0,000	0,294	Valid/sig
X2.7	0,588	0,000	0,294	Valid/sig
X2.8	0,671	0,000	0,294	Valid/sig
X2.9	0,456	0,002	0,294	Valid/sig

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2023

Sedangkan varibel kinerja pegawai korelasi hitung (*pearson correlations*) adalah seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.3. Hasil Pengujian Validitas atas Butir Item Pertanyaan masing- masing variabel

Variabel Kinerja (Y)	Korelasi Pearson	Nilai sig hit	Rstandar	Valid/tidak valid
Y1	0,612	0,000	0,294	Valid/sig

Y2	0,656	0,000	0,294	Valid/sig
Y3	0,649	0,000	0,294	Valid/sig
Y4	0,768	0,000	0,294	Valid/sig
Y5	0,633	0,000	0,294	Valid/sig
Y6	0,596	0,000	0,294	Valid/sig
Y7	0,681	0,000	0,294	Valid/sig

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2023

Hasil pengujian validitas (seperti pada tabel 1.1, 1.2 dan 1.3) pada variabel pengawasan berjumlah 10 item pernyataan, variabel motivasi terdapat 9 item pernyataan dan variabel kinerja pegawai berjumlah 7 item pernyataan semuanya dinyatakan valid karena nilai korelasi hitung di atas 0,294 (tabel *rProduct momment* sebesar 0,294), serta semua variabel (X1, X2 dan Y) dinyatakan signifikan karena nilai *sig hit* di bawah 5%. (0,05)

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS 22.0 *for Windows 8* maka dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4. Hasil Pengujian Reliabilitas atas Butir Item Pertanyaan

Variabel Penelitian	Cronbach's alpha if item deleted	Cronbach's alpha if item deleted minimum	Reliabel / Tidak reliabel
1. Pengawasan	0,778	0,60	Reliabel
2. Motivasi	0,749	0,60	Reliabel
3. Kinerja Pegawai	0,758	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 1.4 yakni hasil pengujian reliabilitas untuk 26 item pernyataan (variabel pengawasan, motivasi dan kinerja pegawai), dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60 (0,778, 0,749 dan 0,758 > 0,600)

3. Regresi Berganda Mengenai Pengawasan, Motivasi dan Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan regresi berganda setelah data diolah dan ditransformasikan ke data interval (MSI) dengan menggunakan program SPSS Ver 22.00, sebagai berikut .

Tabel 1.5 Uji Regresi berganda dengan SPSS Ver 22.00
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,942	2,113		1,392	,171
	pengawasan	,526	,055	,771	9,555	,000
	motivasi	,179	,062	,232	2,872	,006

a. Dependent Variable: kin

Untuk melihat berapa besar persamaan regresi kedua variabel bebas, maka dapat rumusnya adalah sebagai berikut :

$$[Y = 2,942 + 0,526X_1+0,179X_2+e]$$

Hasil persamaan regresi berganda di atas, menjelaskan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Situbondo sebesar 2,942. artinya bahwa kinerja pegawadinya tdk positif dan bagus. Nilai variabel pengawasan (X_1) sebesar= 0,526, menjelaskan bahwa apabila pengawasan ditingkatkan 100% oleh pimpinan maka kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Situbondo akan meningkat sebesar 52,6 indikator pendukungnya, artinya semakin meningkat pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Situbondo.

Sedangkan Nilai variabel motivasi(X_2) sebesar= 0,179, menjelaskan bahwa apabila perlakukan motivasi ditingkatkan 100% oleh pimpinan maka kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Situbondo akan meningkat sebesar 52,6 indikator pendukungnya, artinya semakin ditingkatkan pengawasannya oleh pimpinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Situbondo.

Selanjutnya, hasil analisis korelasi berganda, pada nilai hitung korelasi determinasi (R^2) atau hubungan keeratan pengawasan dan motivasi pada Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Situbondo, maka dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 1.6. Hasil Analisis Korelasi Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864(a)	,746	,734	2,4586381

a Predictors: (Constant), mot, pengaws

Berdasarkan tabel 1.6 yakni nilai R^2 (R_{square}) sebesar 0,746 (74,6%), hal ini menunjukkan bahwa persentase hubungan variabel pengawasan pimpinan dan motivasi mampu menjelaskan sebesar 74,6% variabel kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Situbondo, sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4. Pengujian Hipotesis

Kemudian akan disajikan uji signifikan dan uji simultan dari hasil penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Uji parsial

Dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1.7 Perhitungan Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,942	2,113		1,392	,171
pengaws	,526	,055	,771	9,555	,000
mot	,179	,062	,232	2,872	,006

a. Dependent Variable: kin

Tabel di atas menjelaskan bahwa sebagai berikut, bahwa besarnya pengaruh dan uji signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Situbondo adalah $t_{hitung} = 9,555$, sedangkan nilai $p_{value} = 0,000$. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 2,872 dengan nilai signifikansi 0,006. Nilai t_{tabel} untuk sampel 45 = 2,014. Dijelaskan bahwa besarnya pengaruh pengawasan dan motivasi sebesar 9,55 dan 2,872 lebih besar dari nilai t_{tabel} ($9,555, 2,872 > 2,014$), nilai signifikansinya kedua variabel masing-masing dibawah 5% (0,000 dan 0,006 $< 5\%$) sehingga disimpulkan bahwa pengawasan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Situbondo. Dalam hal ini varibel pengawasan yang lebih dominan daripada motivasi dengan dibuktikan bahwa t_{hitung} pengawasan lebih besar daripada motivasi ($9,555 > 2,872$).

2. Uji Simultan (Uji Secara bersama-sama)

Hasil perhitungan ini ingin menjelaskan pengaruh variabel pengawasan dan motivasi secara simultan, atau secara bersama-sama, setelah data diolah dengan menggunakan SPSS Ver 22.00 maka hasilnya sebagai berikut.

Tabel 1.8. Uji Simultan Variabel Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	747,560	2	373,780	61,834	,000 ^a
Residual	253,886	42	6,045		
Total	1001,446	44			

a. Predictors: (Constant), mot, pengaws

b. Dependent Variable: kin

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada uji anova atau F_{test} diperoleh F_{hitung} sebesar 61,834 sedangkan nilai F_{hitung} adalah $> F_{tabel} = 3,220$, terlihat di sini bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $61,834 > 3,220$, selain itu memiliki nilai $p_{value} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), dapat dijelaskan variabel pengawasan dan motivasi berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama serta signifikan terhadap pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Situbondo, maka model regresi dapat dipakai dalam memprediksi kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi pelaksanaan pengawasan dan motivasi yang dilakukan maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Situbondo.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Besarnya pengaruh dan uji signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai dibuktikan nilai $t_{hitung} = 9,555$, sedangkan nilai $p_{value} = 0,000$. Sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 2,872 dengan nilai signifikansi 0,006. Sedangkan nilai t_{tabel} untuk sampel 45 = 2,014. Besarnya pengaruh pengawasan dan motivasi sebesar 9,555 dan 2,872 lebih besar dari nilai t_{tabel} (9,555, 2,872>2,014), nilai signifikansinya kedua variabel masing-masing dibawah 5% (0,000 dan 0,006 <5%) sehingga dapat dijelaskan pengawasan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Situbondo.
- b. Variabel pengawasan dan motivasi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Situbondo, hal ini dibuktikan nilai uji F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} atau $61,834>3,220$ dengan nilai signifikansi $0,000<0,05$
- c. Sumbangan keeratan yang diberikan pengawasan dan motivasi sebesar 0,746 (74,6%), artinya bahwa persentase pengawasan dan motivasi mampu menjelaskan sebesar 74,6% variasi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, sisanya 25,4% dipengaruhi oleh faktor varibel lainnya.

2. Saran

Saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini, di antaranya:

- a. Baiknya semua pegawai dapat meningkatkan motivasi kerjanya dan melaksanakan segala inspirasi, dorongan dan semangat yang disampaikan oleh pimpinan sesuai dengan program kerja dan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/dinas.
- b. Ada baiknya seluruh pegawai lebih memperhatikan lagi tentang pentingnya penetapan standar pelaksanaan, pengukuran pelaksanaan, pembandingan pelaksanaan dan tindakan koreksi yang sudah ditetapkan serta diberlakukan di kantor, karena unsur-unsur tersebut penting sebagai alat kontrol yang akan menguntungkan organisasi, utamanya pada peningkatan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Allen, Louis. 19580. *A Management and Organization*. New York : McGraw-Hill Book Company. (diterjemahkan oleh JMA Tuhuterm tahun 1990)
- Andriyani, Nofia. Derriawan. Widiarto Rachbini. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Dengan Motivasi Sebagai Varabel Intervening Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Property Di Jakarta*. Jurnal Ekbang Volume 3, Nomor 1, Juni 2020.
- Apandi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Lampung*. 2018. CENDEKIA, Vol. 12, No. 1, April 2018 p-ISSN: 1978-2098; e-ISSN: 2407-8557
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- Effendi, Usman. 2015. *Asas Manajemen*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Engkoswawa,dkk. 2010. Administrasi Pendidikan. Bandung : Alfabeta
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset

- Gunawana, Irviena Fauzia dan, Arif Hartono, 2022. *Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Amanah Bersama Berkah*. Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen E-ISSN: 2829-7547 | Vol. 01, No. 04, 2022, Department of Management, Faculty of Business and Economics Universitas Islam Indonesia, Sleman, Special Region of Yogyakarta Indonesia
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). 2023. Dinas Pemberdayaan masyarakat dan Desa Pemerintah Kabupaten Situbondo.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mindasari, Reza. 2014. *Pelaksanaan Pengawasan Melekat Di Biro Bina Sekretariat Daerah Provinsi Sumatra*. Volume 2 Nomor 1, Juni 2014. Bahana Manajemen Pendidikan. Jurnal Administrasi Pendidikan. Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP.
- Mokosolang, M., Liando, D., & Sampe, S.2021. *Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Dalam Pencegahan Penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara*. Jurnal Governance Volume 1 Nomor 1, 2021 ISSN 2088 – 2815
- Muriani, Baharuddin, Trimaya Cahya Mulat. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Pegawai Di UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan*. YUME : Journal of Management Volume 1 No. 3 2018
- Nugroho, Febriawan Ardi. Marsono, Misnan. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi*. Jurnal Ekuilibrium : Jurnal Bidang Ilmu Ekonomi Vol. 12 No 2 (2017).
- Nursan dan Fakhri Kahar. 2019. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Kantor Badan Perencanaan Pembagunan Daerah Kabupaten Gowa). Birokrat: Jurnal Ilmu Administrasi Publik ISSN : 2354-5925 Volume 8, No. 2 Agustus 2019 Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar
- Robbins, S. P. and Judge, T. A.2017. *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition, Pearson Education Limited.
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. 2020. *Pengantar Manajemen Dan Bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- Satriadi. 2016. *Pengaruh pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru binaan tanjung pinang*. Jurnal Economica. 4(2). 2302-1590.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alphabet
- Widiastuti, Tantri, Tri Bodroastuti, Dina Murtiana. 2020. *Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Sakapataat Masamar Sosial)*. Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis, 17 (01) Maret 2020, 23-35. FEB Unisnu Jepara