
PENGAWASAN, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA (DINSOS P3AKB) KABUPATEN BONDOWOSO

Hari Susanto¹, Angga Dwi Putra²

^{1,2} Universitas Abdurachman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

¹Email:harisusanto@unars.ac.id

Abstrak

Organisasi publik seperti pemerintahan kabupaten berfungsi sebagai *public services*, tentunya diutamakan pada kinerja pegawainya. Penilaian kinerja umumnya tiap tahun dievaluasi dengan menggunakan LAKIP/LKIP untuk menggambarkan kinerja yang dicapai pegawai, sedangkan besaran kinerja yang dihasilkan secara kuantitatif dalam satuan angka. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, di antaranya pengawasan dan motivasi kerja. Pengawasan bertujuan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan suatu pekerjaan, sehingga kelemahan bisa diatasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Sedangkan motivasi kerja, adalah dorongan dari pegawai untuk berprestasi dan berafiliasi meraih tujuan organisasi dari setiap pegawai. Sebaliknya, kinerja pegawai kurang baik dikarenakan kurangnya pengawasan dan motivasi kerjanya. Penelitian ini bertujuan melihat adanya pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS serta mengetahui besarnya pengaruh kedua variabel. Penelitian kuantitatif ini dilakukan di Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso. Sampel penelitian sebanyak 40 orang. Hasil penelitian menyatakan pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PNS, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $11,619 > F_{tabel}=3,24$. Secara parsial pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,091 < t_{tabel}$ (2,021). Sedangkan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,498 > t_{tabel}$ (2,021). Nilai R^2 sebesar 0,386 (38,6%) menunjukkan keeratan hubungan pengawasan dan motivasi kerja mampu menjelaskan sebesar 38,6% variasi kinerja PNS, sisanya 61,4% dipengaruhi faktor variabel lainnya.

Kata Kunci: Pengawasan, Motivasi Kerja, Kinerja PNS

Abstract

Public organizations such as district governments function as public services, of course, prioritizing the performance of their employees. Performance appraisals are generally evaluated annually using LAKIP / LKIP to describe the performance achieved by employees, while the amount of performance produced is quantitative in units of numbers. Many factors affect performance, including supervision and work motivation. Supervision aims to assess the success and failure of a job, so that weaknesses can be overcome to improve employee performance. Meanwhile, work motivation is the drive of employees to achieve and affiliate to achieve organizational goals from each employee. Conversely, employee performance is not good due to lack of supervision and work motivation. This study aims to see the influence of supervision and work motivation on the performance of civil servants and to determine the magnitude of the influence of the two variables. This quantitative research was conducted at the

Bondowoso Regency P3AKB Social Agency. The research sample was 40 people. The results of the study state that supervision and work motivation simultaneously affect the performance of civil servants, obtained Fcount of $11.619 > F_{table} = 3.24$. Partially, supervision does not significantly affect the performance of civil servants with a tcount of $0.091 < t_{table} (2.021)$. Meanwhile, work motivation has a significant effect on civil servant performance with a tcount of $3.498 > t_{table} (2.021)$. The R2 value of 0.386 (38.6%) indicates the closeness of the relationship between supervision and work motivation is able to explain 38.6% of variations in civil servant performance, the remaining 61.4% is influenced by other variable factors.

Keywords: Supervision, Work Motivation, Civil Servant Performance

PENDAHULUAN

Setiap Negara menginginkan kondisi sosial ekonomi masyarakatnya meningkat dan maju, Hal inilah yang akan dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat sehingga sejahtera. Salah satu langkah yang dilakukan Pemerintah Indonesia adalah peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas khususnya organisasi perangkat daerah (dinas, badan dan lainnya) sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dan juga pada pelayanan di masyarakat.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh beberapa hal di antaranya kinerja pegawai, tersedianya keuangan, budaya organisasi, aspek teknis pengelolaan, tata kelola dan administrasi, kondisi eksternal. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Organisasi yang dimaksud adalah organisasi publik (pemerintah daerah/kabupaten/kota) dimana pelaksananya adalah para pegawai yang terdiri dari ASN dan Non ASN.

Dalam UU No 5 Tahun 2014 disebutkan ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (P3K) yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN terdiri dari dua kategori yaitu PNS dan PPPK. PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

PNS dan PPPK juga memiliki hak sebagai aparatur sipil negara. PPPK sebagaimana dimaksud, diberikan gaji dan tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selain itu, dalam rangka pengembangan kompetensi untuk mendukung pelaksanaan tugas, PPPK dan PNS diberikan kesempatan untuk pengetahuan sesuai dengan perencanaan pengembangan kompetensi pada Instansi Pemerintah. Adapun yang menjadi sasaran penelitian ini adalah Pegawai

Negeri Sipil (PNS) yang ada di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (Dinsos P3AKB) Kabupaten Bondowoso.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang (pegawai) adalah faktor motivasi yang diberikan oleh pimpinan organisasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan, memberikan semangat, bimbingan, arahan terhadap kinerja bawahan/pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat memberikan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya (Ermita, 2019).

Motivasi penting karena dapat menyalurkan dan mendukung perilaku individu agar bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang lebih optimal (Hasibuan, 2019). motivasi itu sendiri adalah pemberian daya pendorong agar mendorong individu untuk bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan kerja (Damayanthi, 2019 dalam Husnah, 2022: 163). Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan (Karawanep & dkk, 2021 dalam Husnah, 2022: 163). Menurut Suharsono (2023 dalam Salju, 2023:95) motivasi mampu berperan baik dalam meningkatkan prestasi kerja (kinerja) seseorang.

Selain adanya peran penting dari motivasi untuk mewujudkan tercapainya tujuan organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa factor, di antaranya adalah dilaksanakannya secara konsekwen fungsi pengawasan (*controlling*). Upaya yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik adalah dengan cara mengawasi semua pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai di organisasi tersebut, sehingga akan meningkatkan juga kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai. Pengawasan merupakan suatu cara organisasi untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai, dengan demikian akan bisa mengubah kendala-kendala yang terjadi serta akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Pengawasan menurut Fahmi (2016:151) adalah cara organisasi untuk mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Terry (dalam Fahmi, 2016:151) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses penentuan apa yang harus dicapai), apa yang dilaksanakan, menilai pelaksanaan tersebut kemudian apabila perlu dilakukan perbaikan agar pelaksanaannya sesuai dengan apa yang direncanakan dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Organisasi dengan pengawasan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, dengan pengawasan ini akan bisa meminimalisir kecurangan dikarenakan penilaian peraturan kerja tidak adil, rasa tidak puas terhadap hak yang didapat, adanya tugas atau kewajiban melebihi kemampuan, ketidaknyaman dengan lingkungan kerja serta ada perasaan bosan dengan pekerjaannya. John R. Schermerchon, Jr

(1996:4) menyatakan *Management is the process of planning, organizing, leading and controlling the use of resources to accomplish performance goals*, (Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengawasan/pengendalian penggunaan sumber daya-sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan). (<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-palu/baca-artikel/13454/Peran-Pengawasan-Dalam-Meningkatkan-Kedisiplinan-Kerja-Pegawai.html>)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah ialah upaya yang bertujuan untuk memastikan kegiatan kepengintahan terimplementasikan dengan baik berdasarkan peraturan atau ketentuan yang sudah ditetapkan.

Pentingnya pengawasan dibutuhkan dalam upaya memastikan bahwa semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan apa yang diinginkan. Manajemen pengawasan untuk Aparatur Sipil Negeri sesuai dengan Pasal 15 Undang-Undang No.5 Tahun 2014 dan Pasal 51 Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2017 menjelaskan bahwa yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pengawasan pegawai adalah jabatan pengawas sebagaimana bertanggung jawab mengawasi pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana yang meliputi pelayanan publik, administrasi pemerintahan, dan pembangunan.

Siagian (dalam Satriadi, 2016:290) menyatakan pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Menurut The Liang Gie (dalam Satriadi, 2016:290) pengawasan adalah pemeriksaan, mencocokkan dan mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta hasil yang dikehendaki. Selanjutnya Handoko (2017: 359-360) menyatakan bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk "menjamin" bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Dari beberapa pengertian pengawasan adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk menilai apakah pelaksanaan kegiatan sudah sesuai dengan yang direncanakan serta difokuskan pada penilaian dan perubahan hasil yang dicapai berupa kinerja. Dari motivasi dan pengawasan tentunya hal ini terkait dengan kinerja. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang ataupun organisasi berupa kuantitas dan kualitas pada suatu waktu dan tempat tertentu.

Sinambela (2018:480) menyatakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Hussein Fattah (2017:25-26) kinerja pegawai adalah unjuk kerja seseorang pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung-jawabnya. Wibowo (2007:123) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Mangkunegara (Wales, 2009:1) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (dalam Wales, 2009:1) menyatakan kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seseorang sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja pegawai tersebut adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan setiap pegawai pada pelaksanaan tugasnya dengan cara membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan. Jika pekerjaan yang dihasilkan melebihi standar pekerjaan maka dikatakan kinerja pegawai berkategori baik, namun sebaliknya apabila hasil pekerjaan tidak mencapai standar yang ditetapkan maka kinerja dinyatakan rendah.

Manajemen pengawasan adalah penting dalam suatu organisasi atau instansi, karena akan selalu mengawasi peran personal/pegawai yang sudah memiliki tupoksi pada pekerjaannya, hal ini agar sesuai dengan tujuan, visi, dan misi organisasi atau instansi yang telah ditetapkan. Tujuan pengawasan adalah untuk menghindari kemungkinan terjadinya penyelewengan atau penyimpangan ("*to corrupt*") pada anggaran, proses serta kewenangan. Apabila hal tersebut terjadi maka kegiatan instansi tidak berjalan secara efisien, efektif sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawainya maupun organisasi.

Penelitian Wahyuni dkk (2021) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif atau kuat terhadap kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa. Ditunjukkan hasil olah statistik hasil t hitung $> t$ tabel ($42,606 > 2,042$) dengan uji F sebesar 47,296 dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Selanjutnya Hasil penelitian Sari (2015) menyatakan pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar, pengujian statistic menunjukkan Nilai t hitung sebesar 5,114 lebih besar dari t table sebesar 2,055 atau $5,114 > 2,055$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

Begitu halnya dengan motivasi. Motivasi memiliki sisi positif dan sisi negatif yang harus diketahui, motivasi bisa tidak beraksi/terespon akibatnya tidak bekerja sesuai ekspektasi, dan malah membawa dampak negatif pada kinerja pegawai maupun organisasi. Hasil penelitian Andayani (2014) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Selanjutnya Marjaya (2019) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Sedangkan hasil penelitian Rosmani (2019) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang .

Pengawasan dan Motivasi kerja adalah dua unsur penting yang berpengaruh pada kinerja seseorang pada organisasi. Apabila Motivasi kerja dan pengawasannya

buruk maka yang terjadi kinerja pegawai kurang baik/rendah pada organisasi itu sendiri. Hasil penelitian Siregar (2017) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan, hal ini terlihat pada uji t dimana t hitung 2,938 lebih besar dari t tabel 1,689. Variable motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan terlihat dari uji t dimana t hitung 2,442 lebih besar dari t tabel 1,689. Hasil uji simultan (F test) menyatakan nilai F hitung adalah 5,269 > F tabel 3,28, yang berarti bahwa Pengawasan, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja secara simultan karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian Hutagalung (2023) yang berjudul Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pandan, menyatakan bahwa Pengawasan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pandan, dimana dari hasil uji statistik nilai F hitung 239,065 > F tabel 3.43 dan signifikansi 0.000 < 0,05. sedangkan nilai t hitung Pengawasan sebesar 3,140, lebih besar dari t tabel sebesar 0,3961 ($3,140 > 0,3961$) maka secara parsial variabel pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan t hitung Motivasi Kerja sebesar 8,973 > t tabel 0,3961, maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kinerja pegawai pada Kantor Camat Pandan.

Tentunya juga ada keterpengaruhan variabel pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai termasuk pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (Dinsos P3AKB) Kabupaten Bondowoso. Capaian kinerja di dinas tersebut terbagi menjadi 4 unsur. Pertama, Meningkatnya Keluarga Kecil Bahagia, Sejahtera Dan Berkualitas (terdiri dari indikator Persentase PUS yang menjadi peserta KB Aktif, Cakupan Pasangan Usia Subur yang istrinya dibawah usia 21 tahun dan TFR (*Total Fertilite Rate*) capaian kerjanya rata-rata sebesar 48,3 %. Kedua Meningkatnya Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (terdiri dari indikator Prevalansi kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak dan Proporsi Perempuan yang menduduki posisi Manajerial) dimana capaian kerjanya rata-rata sebesar 54,5 %. Ketiga, Meningkatkan Pelayanan Pemerintah yang baik (terdiri dari indikator Indeks Kepuasan Masyarakat) capaian kerjanya sebesar 30% dan keempat Menyelenggarakan Rehabilitasi Sosial (dengan indikator Persentase rehabilitasi terhadap jumlah PMKS dan Persentase pelatihan terhadap jumlah PMKS) dimana rata-rata capaian kerjanya sebesar 47,5%. Sehingga dapat dilihat bahwa rata-rata keseluruhan capaian kinerja di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso sebesar 45,075. (Sumber: Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso tahun 2023). Nilai capaian tersebut dinyatakan sangat kurang (interval ≤ 50) sesuai Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sangat kurangnya capaian kinerja ini ada beberapa faktor penyebabnya, di antaranya apakah kurangnya faktor pengawasan pimpinan dan rendahnya motivasi kerja pegawai yang ada di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2022:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode

penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian deskriptif dan verifikatif dengan penelitian survey. Menurut Sugiyono (2022:7) metode merupakan metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Data penelitian dalam metode ini berupa angka angka dan analisis menggunakan statistik.

Dasar pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas. Karena data yang akan diolah adalah data interval dan berguna untuk mengkonfirmasi menjawab rumusan masalah yaitu pengaruh antara variabel bebas yang terdiri pengawasan dan Motivasi dan sedangkan variable terikatnya kinerja PNS.

Populasi dan lokasi penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (Dinsos P3AKB) Kabupaten Bondowoso sebanyak 40 orang yang terdiri 20 pria dan 20 wanita. Dilaksanakan bulan Maret 2024 hingga Mei 2024. Seluruh populasi dijadikan sampel, menurut Arikunto (2017:173) menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian (total sampling).

Indikator pengawasan menurut Handoko (2017 hal 373-374) adalah sebagai berikut: 1). Informasi yang akurat; 2). Tepat waktu kegiatan perbaikan harus dilakukan; 3). Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap; 4). Pemusatan perhatian pada penyimpangan-penyimpangan yang akan mengakibatkan kerusakan; 5). Ekonomis pada biaya pengawasan; 6). Sistem pengawasan harus cocok dengan kenyataan yang ada pada organisasi; 7). Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan organisasi; 8). Fleksibilitas dalam menanggapi ancaman; 9). Petunjuk operasional sistem pengawasan harus efektif; dan 10). Diterima para anggota organisasi.

Indikator motivasi kerja menurut Siagian (2008:138) terdiri dari 1) Daya pendorong; 2) Kemauan; 3) Kerelaan; 4) Membentuk keahlian; 5) Membentuk ketrampilan; 6) Tanggung jawab; 7) Kewajiban; 8) Tujuan yang diharapkan. Sedangkan indikator kinerja pegawai menurut Prawirosentono (1999:27) adalah sebagai berikut: 1) Efektifitas dan efisiensi; 2) Otoritas (wewenang); 3) Disiplin dan 4) Inisiatif pekerjaan sesuai dengan tujuan

Teknik analisis data untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Sugiyono (2018:285) mengemukakan bahwa teknik analisis data adalah cara yang digunakan berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis pada penelitian, biasanya teknik analisis pada data kuantitatif yang sangat matematis melalui statistik. Menurut Umar (2008:187) agar dapat dianalisis secara statistik maka data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval dengan menggunakan "*Method of Successive*" (MSI). Selanjutnya Gudono (2017:10) menyatakan bahwa untuk pengelolaan ke regresi, maka data yang digunakan adalah skala metrik untuk variabel independen maupun variabel dependen

Teknik analisis dalam pengolahan data dengan menggunakan Aplikasi SPSS 22 *for windows*, dengan menggunakan Uji Validitas dan uji Uji Reliabilitas, Uji t Uji F dan Uji R². Peneliti menggunakan analisa regresi linier berganda. Menurut Ghazali (2018:21) analisis regresi berganda merupakan analisis yang mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen).

Penelitian regresi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengawasan dan Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada

di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (Dinsos P3AKB) Kabupaten Bondowoso, rumusnya sebagai berikut :

$$[Y = a + b_1X_1 + b_2X_2] \text{ (Sumber: Sugiyono, 2022:286)}$$

Keterangan :

\hat{Y} = Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

X_1 = Pengawasan

X_2 = Motivasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Untuk melihat besarnya pengaruh pengawasan dan Motivasi kerja maka digunakan uji t dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Sedangkan untuk melihat adanya pengaruh variable bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) secara serentak maka menggunakan uji F. Persamaan uji F yang dikutip dari (Sugiyono, 2022:284) 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 : df1 = K - 1

df2 = n - K

Dimana:

df : *degree of freedom*

n : jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas dan variabel terikat

Untuk melihat tingkat keeratan hubungan, maka digunakan uji Koefisien Determinasi (R^2), Widarjono (2013:19) menyatakan bahwa Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*good of fit*) koefisien determinasi mengukur persentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen didalam garis regresi"

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,80 - 1,000	Sangat Kuat
2	0,60 - 0,799	Kuat
3	0,40 - 0,599	Cukup Kuat
4	0,20 - 0,399	Rendah
5	0,00 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2017:62)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan bantuan Program SPSS 22 for Windows diperoleh untuk variabel kualitas pelayanan pada table 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil uji Validitas atas Butir Item Pernyataan variabel pengawasan

Variabel Pengawasan	Korelasi Pearson	Nilai sig _{hit}	R _{product moment} (r tabel)	Valid/tidak valid
X1.1	0.563**	0.000	0,304	Valid/sig
X1.2	0.372*	0.018	0,304	Valid/sig
X1.3	0.439**	0.005	0,304	Valid/sig
X1.4	0.405**	0.009	0,304	Valid/sig
X1.5	0.505**	0.001	0,304	Valid/sig
X1.6	0.569**	0.000	0,304	Valid/sig
X1.7	0.439**	0.005	0,304	Valid/sig
X1.8	0.513**	0.001	0,304	Valid/sig
X1.9	0.590**	0.000	0,304	Valid/sig
X1.10	0.388*	0.013	0,304	Valid/sig
X1.11	0.374*	0.017	0,304	Valid/sig
X1.12	0.384*	0.015	0,304	Valid/sig

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Sedangkan varibel motivasi kerja korelasi hitung (*pearson correlations*) adalah seperti pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas atas Butir Item Pertanyaan variabel kepuasan pasien

Motivasi Kerja	Korelasi Pearson	Nilai sig _{hit}	R _{product moment} (r tabel)	Valid/tidak valid
X2.1	0.774	0.000	0,304	Valid/sig
X2.2	0.511	0.001	0,304	Valid/sig
X2.3	0.561	0.000	0,304	Valid/sig
X2.4	0.543	0.000	0,304	Valid/sig
X2.5	0.485	0.001	0,304	Valid/sig
X2.6	0.843	0.000	0,304	Valid/sig
X2.7	0.485	0.001	0,304	Valid/sig
X2.8	0.649	0.000	0,304	Valid/sig

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Sedangkan varibel kinerja PNS korelasi hitung (*pearson correlations*) adalah seperti pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4.. Hasil Pengujian Validitas atas Butir Item Pertanyaan variabel Knerja PNS

Kinerja PNS	Korelasi Pearson	Nilai sig _{hit}	R _{product moment} (r tabel)	Valid/tidak valid
Y1	0.689**	0.000	0,304	Valid/sig
Y2	0.885**	0.000	0,304	Valid/sig
Y3	0.735**	0.000	0,304	Valid/sig
Y4	0.828**	0.000	0,304	Valid/sig
Y5	0.766**	0.000	0,304	Valid/sig

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas (seperti pada tabel 2, 3 dan 4) pada variabel pengawasan, motivasi kerja dan kinerja PNS yang kesemuanya berjumlah 25 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai korelasi hitung di atas 0,304 (tabel $r_{Product\ moment}$ sebesar 0,304), serta semuanya dinyatakan signifikan karena nilai sig_{hit} di bawah 5% (0.05)

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS 21.0 *for Windows* 8 maka dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas atas Butir Item Pertanyaan untuk variabel X₁, X₂ dan Y

Variabel Penelitian	Cronbach's alpha if item deleted	Cronbach's alpha if item deleted minimum	Reliabel / Tidak reliabel
1. Pengawasan	0,708	0,60	Reliabel
2. Motivasi Kerja	0.748	0,60	Reliabel
3. Kinerja PNS	0.802	0,60	Reliebel

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 5 di atas, hasil pengujian reliabilitas untuk 3 variabel (pengawasan, motivasi kerja dan kinerja PNS) yang terdiri 25 item pernyataan, disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60 (0,708, 0,748 dan 0,802 > 0,600)

3. Regresi Linier Berganda Mengenai pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS

Analisis hasil perhitungan regresi berganda dengan program SPSS Ver 22.00, adalah sebagai berikut

Tabel 6. Uji Regresi Berganda dengan SPSS Ver 22.00 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.634	2.691		1.722	.093
	peng	.013	.138	.016	.091	.928
	mot	.536	.153	.610	3.498	.001

a. Dependent Variable: kin

Untuk melihat berapa besar persamaan regresi linier berganda dari kedua variabel bebas, dilihat rumus sebagai berikut :

$$[Y = 4,634 + 0,013X_1 + 0,536X_2]$$

Hasil persamaan regresi tersebut di atas, menjelaskan bahwa kinerja PNS Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso sebesar 4,634. artinya bahwa kinerja PNS positif meski tidak signifikan (0,093 > 0,05). Nilai X₁ = 0,013, menjelaskan bahwa apabila pengawasan ditingkatkan 100% maka kinerja PNS di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso akan meningkat sebesar 1,3%. Koefisien regresi Motivasi kerja sebesar 0,536, artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan 100% maka kinerja PNS di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso akan meningkat sebesar 53,6%. Semakin tinggi indikator motivasi kerja, maka semakin meningkat pula kinerja ASN nya

Selanjutnya, hasil analisis nilai hitung korelasi determinasi pengawasan dan motivasi kerja kinerja PNS di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso, dapat dilihat melalui tabel 7 di bawah ini :

Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.353	2.774787

a. Predictors: (Constant), mot, peng

Berdasarkan tabel 7, yakni nilai R^2 (R_{square}) sebesar 0,386 (38,6%), hal ini menunjukkan bahwa persentase hubungan variabel pengawasan dan motivasi kerja kinerja PNS mampu menjelaskan sebesar 38,6% variabel kinerja PNS di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso, sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4. Pengujian Hipotesis

Uji signifikansi dan uji simultan dari hasil penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

A. Uji parsial

Dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 8. Perhitungan Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.634	2.691		1.722	.093
	peng	.013	.138	.016	.091	.928
	mot	.536	.153	.610	3.498	.001

a. Dependent Variable: kin

Tabel di atas menjelaskan bahwa sebagai berikut, bahwa dalam uji signifikan pengawasan terhadap kinerja PNS, diperoleh nilai $p_{\text{value}} = 0,928$ dan nilai $t_{\text{hitung}} = 0,091$ dan $t_{\text{tabel}} = 2,021$. Hal ini menunjukkan pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja PNS, dibuktikan $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, nilai probabilitasnya $0,928 > 0,05$.

Untuk variable motivasi, nilai t_{hitung} sebesar 3,498 dan lebih besardari pada t_{tabel} , nilai probalitasnya sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso

B. Uji Simultan (Uji Serempak)

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Ver 22.00 adalah sebagai berikut.

Tabel 9. Uji Simultan Variabel kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	178.926	2	89.463	11.619	.000 ^b
Residual	284.879	37	7.699		
Total	463.806	39			

a. Dependent Variable: kin

b. Predictors: (Constant), mot, peng

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa pada uji anova atau F_{test} diperoleh F_{hitung} sebesar $11,619 > F_{tabel} = 3,24$ dan selain itu memiliki nilai p_{value} sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai dalam memprediksi kepuasan pasien. Hal ini berarti variabel pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh secara serentak terhadap kinerja PNS di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh secara serentak terhadap kinerja PNS di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso.
- Besarnya pengaruh pengawasan sebesar 0,091 (lebih kecil daripada $t_{tabel} = 2,021$, nilai probabilitas sebesar $0,928 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS. Sedangkan besarnya pengaruh motivasi sebesar $3,498 > t_{table} (2.021)$ dengan probabilitas $0,001 < 0,05$. di sini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso.
- Sumbangan keeratan yang diberikan pengawasan dan motivasi kerja atau R^2 sebesar 0,386 (38,6%) dari hasil tersebut dibentuk menjadi persentase dengan dikalikan 100% berarti variabel pengawasan dan motivasi kerja mempunyai kontribusi sebesar 38,6% terhadap kinerja PNS di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso, dan sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian

2. Saran

Saran yang bermanfaat dari penelitian ini, di antaranya:

- Kinerja PNS memang kurang baik, hal ini bias diatasi dengan kegiatan pengembangan sumberdaya manusia melalui pelatihan, diklat, promosi, demosi dan juga mutasi apabila diperlukan
- Didapatkan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS di Dinas Sosial, Pemberdayaan

- Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso, hendaknya model pengawasan perlu untuk diubah melalui SOP atau regulasi lainnya sehingga bisa meningkatkan kinerja PNSnya.
- c. Pengawasan agar lebih diperketat dengan mendasarkan pada aturanyang ada termasuk adanya sanksi pada yang melanggar aturan.
 - d. Hendaknya instansi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso melakukan evaluasi terkait kinerja dan pengawasan, membuka kotak saran dan kritik yang konstruktif dan bertanggung jawab untuk keberhasilan organisasinya.

REFERENSI

- Andayani, Imelda, Satria Tirtayasa. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang*. Maneggio, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No 1 (2019). Medan.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ermita. 2019. *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Koto Tangah Kota Padang*. HIJRI, Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman, 8(1), 107-123
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Handoko, Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Hussein, Fattah A. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Husnah, Wahyuni. 2022. *Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Balai Kota Makassar Learning Society: Jurnal CSR, Pendidikan, dan Pemberdayaan Masyarakat Jurnal Program Studi Pendidikan Masyarakat Universitas Mulawarman Vol. 3 No. 2*.
- Hutagalung, Zuhriana. 2023. *Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pandan*. Jurnal Ekonomi dan Saintek | E-ISSN: 9999-9999 Al-Washliyah Sibolga Volume 1, Number 1, Juli 2023. Sibolga: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gudono. 2017. *Analisis Data Multivariat*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis BPFE
- Karawanep, M. C & Rumayar. A. Adisti. (2021). *Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua*. Jurnal Kesmas. 10 (2), 111-116.
- Marjaya, Indra, Fajar Pasaribu. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang..* Maneggio, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No 1 (2019).

- Medan.Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan dan Engkos Achamad Kuncoro. 2017. *Cara Menggunakan Dan. Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Sari, Nurtika.2015.*Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar*. Jurnal MAKER Vol. 1, No. 1, JUNI 2015. Pematangsiantar: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Sultan Agung.
- Satriadi, 2016, Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Binaan Tanjungpinang.Journal of Economic and Economic Education Vol.4 No.2 288-295
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Indonesia.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, Muhammad Habib. 2017. *Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus Di Pdam Tirtanadi* Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/3205>.
- Wales, Jimmy, 2009, <http://id.wikipedia.org/wiki.com>, diakses 2014.
- Sri Wahyuni, Sri,dkk. 2021. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa*. Jurnal KIMAP (Kajian Ilmu Mahasiswa Administrasi Publik), Volume 2, Nomor 5, Oktober 2021. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Suharsono, D. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Pegunungan Arfak. YUME: Journal of Management, 6(1), 78-87.Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widarjono, Agus. 2013. *Ekonometrika: Pengantar dan aplikasinya*. Jakarta: Ekonosia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014. Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017. Tentang. Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2017 tentang Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
- Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-palu/baca-artikel/13454/Peran-Pengawasan-Dalam-Meningkatkan-Kedisiplinan-Kerja-Pegawai.html>