
PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI LAMPUNG

THE INFLUENCE OF SUPERVISION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PUBLIC WORKS AND CONSTRUCTION AGENCY OF LAMPUNG PROVINCE

Isnandar Nasim^{1*}, Maristiana Ayu², Senen Mustakim³

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: nasimisnandar81@gmail.com

Abstrak.

Pengawasan terhadap kualitas sumber daya manusia dalam instansi dikarenakan merupakan sebuah teknik dalam mengevaluasi serta mengenali kualitas kerja demi terciptanya sebuah Kinerja dari masing-masing pegawai. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Motivasi . Motivasi yang tinggi menjadi tolak ukur untuk tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 52 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh pengawasan (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 55,1%. Terdapat pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 55,5 %. Terdapat pengaruh pengawasan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 61,6 %.

Kata kunci: Pengawasan, Motivasi , Kinerja pegawai

Supervision of human resource quality within the agency is a technique for evaluating and recognizing work quality to create individual employee performance. Another factor that affects performance is motivation. High motivation serves as a benchmark for achieving organizational goals. This study aims to determine the influence of supervision and work motivation on employee performance at the Public Works and Construction Agency of Lampung Province. The type of research used in this study is a quantitative research model. This study used 52 research respondents. There are three variables in this study. Based on data analysis, the following hypothesis answers were found: There is an influence of supervision (X_1) on employee performance (Y), with an influence level of 55.1%. There is an influence of motivation (X_2) on employee performance (Y) with an influence level of 55.5%. There is a combined influence of supervision (X_1) and motivation (X_2) on employee performance (Y) with an influence level of 61.6%.

Keywords: Supervision, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia yang efektif tercermin dari pencapaian hasil yang baik oleh pegawai untuk perusahaan. Untuk mencapai kinerja maksimal, perusahaan atau organisasi perlu mengambil langkah-langkah tertentu. Dengan demikian, keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor baik dari dalam maupun luar organisasi. Di antara faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengawasan dan disiplin kerja.

Pengawasan yang diterapkan dalam suatu organisasi harus efektif. Jika faktor pengawasan dalam organisasi tidak berfungsi, hasil kerja akan sangat buruk dan jauh dari mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga pegawai dapat mencapai kinerja kerja yang optimal. Mengingat kecenderungan pengurangan pengawasan dari pimpinan, rasa tanggung jawab pegawai juga akan menurun. Hal ini tidak boleh diabaikan karena akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Pengawasan sangat penting untuk pekerjaan apa pun dalam organisasi karena melalui pengawasan, berbagai hal yang dapat merugikan organisasi dapat dipantau, seperti kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan dan kelemahan dalam proses kerja, serta hambatan yang dihadapi oleh pegawai. Pada dasarnya, pengawasan berarti mengamati dan mengukur aktivitas serta hasilnya dibandingkan dengan tujuan atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa kegiatan sesuai dengan rencana, keputusan strategis, dan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Peran pengawasan dalam suatu organisasi menjadi sangat penting terutama ketika terjadi kekacauan dalam organisasi yang disebabkan oleh faktor lingkungan internal maupun eksternal. faktor menyebabkan perlunya pengawasan. Pertama, tujuan individu sering kali berbeda dari tujuan organisasi, sehingga pengawasan diperlukan untuk memastikan kinerja. Kedua, ada celah

waktu antara ketika tujuan dan program pengawasan dirumuskan dan ketika tujuan organisasi tercapai. Pencapaian tujuan yang diinginkan oleh organisasi sebenarnya tidak lain adalah tujuan dari pengawasan karena setiap aktivitas pada dasarnya memiliki tujuan tertentu. Oleh karena itu, pengawasan mutlak diperlukan dalam upaya mencapai tujuan. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dan berkualitas tinggi, pengawasan yang baik diperlukan.

Peran pengawasan dalam sebuah organisasi kantor muncul sebagai sesuatu yang sangat penting, artinya jika ada suasana kekacauan dalam organisasi, baik disebabkan oleh faktor internal lingkungan organisasi atau dari luar lingkungan organisasi. Dalam melaksanakan bidang pekerjaan apa pun, perencanaan dan pengawasan penting. Perencanaan dan pengawasan (kontrol) adalah dua kutub dari satu proses pengorganisasian untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan adalah titik awal dari proses tersebut. Ini melibatkan aktivitas melihat ke depan, berpikir ke depan, dan menggambarkan terlebih dahulu sebagai dasar untuk melaksanakan aktivitas mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan pengawasan berkaitan dengan tindakan korektif dalam setiap aktivitas. Bagaimanapun baiknya rencana tersebut, itu bisa gagal jika implementasinya tidak disertai dengan aktivitas manajemen dalam bentuk pengawasan. Pengawasan saja tidak cukup untuk memastikan bahwa seorang pegawai dapat mencapai tingkat kinerja kerja yang optimal. Disiplin dalam diri pegawai masih diperlukan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja kerja adalah motivasi individu kerja di dalam organisasi. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Peraturan Disiplin PNS mengatur ketentuan-ketentuan tentang: Kewajiban, larangan, hukuman disiplin, pejabat yang berwenang untuk menghukum, penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin. Pelaksanaan hukuman disiplin. Dengan adanya peraturan ini, setiap pegawai negeri sipil wajib mematuhi semua peraturan

tersebut, tetapi dalam kenyataannya, banyak pegawai negeri sipil yang melanggar disiplin, termasuk dalam bentuk terlambat datang kerja, melanggar pelaksanaan tugas, dan tidak mematuhi peraturan yang berlaku.

Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar dapat merusak baik bagi pegawai maupun organisasi. Oleh karena itu, tindakan disiplin tidak boleh diterapkan secara sembarangan tetapi memerlukan pertimbangan yang bijaksana. Hubungan antara pegawai dan organisasi adalah dinamis; hubungan tersebut terus berubah ketika setiap pihak menyesuaikan, baik dalam harapan satu sama lain maupun kontribusi yang akan mereka berikan sebagai imbalan. Pada tingkat formal, kedua proses tersebut telah ditetapkan untuk digunakan oleh organisasi dan pegawai, jika salah satu merasa bahwa harapan dari yang lain telah dilanggar.

Saat ini, terdapat beberapa masalah di dalam Dinas Bina Marga dan Konstruksi Provinsi Lampung, Indonesia: pengawasan yang kurang memadai dari pimpinan telah menyebabkan kesenjangan antara evaluasi pekerjaan beberapa pegawai dan harapan pimpinan, seperti ketidakakuratan dalam pelaksanaan tugas yang mengakibatkan pekerjaan tidak selesai; disiplin kerja di antara pegawai masih rendah, beberapa di antaranya masih sering datang terlambat; dan kinerja pegawai kurang memuaskan, dengan beberapa proyek dan aktivitas tidak memenuhi harapan organisasi.

Motivasi pegawai merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas dalam suatu organisasi. Dalam konteks pemerintahan, seperti di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung, motivasi pegawai menjadi lebih krusial karena berkaitan langsung dengan kualitas layanan publik dan keberhasilan program-program pembangunan infrastruktur. Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi keinginan dan tekad seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pegawai, motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk insentif finansial, pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk pengembangan karier,

serta kondisi kerja yang kondusif. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, lebih produktif, dan lebih loyal terhadap organisasi mereka. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, dan turn-over yang tinggi. Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi memiliki tanggung jawab besar dalam pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur di Provinsi Lampung. Kinerja pegawai di dinas ini sangat mempengaruhi keberhasilan program-program pembangunan. Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat indikasi bahwa motivasi pegawai di dinas ini belum optimal. Hal ini dapat terlihat dari rendahnya tingkat produktivitas, kurangnya inisiatif, dan adanya keluhan terkait lingkungan kerja.

Faktor-faktor seperti kejelasan tugas, kesempatan untuk berkembang, penghargaan atas prestasi, dan hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja sangat mempengaruhi motivasi pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung, kebijakan manajemen yang adil, serta adanya insentif finansial juga memainkan peran penting dalam memotivasi pegawai. Motivasi yang tinggi di kalangan pegawai dapat meningkatkan efisiensi operasional, kualitas layanan, dan kepuasan kerja. Pegawai yang termotivasi lebih cenderung bekerja dengan penuh dedikasi dan komitmen. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan berbagai masalah seperti penurunan kualitas pekerjaan, meningkatnya tingkat kesalahan, dan rendahnya semangat kerja yang dapat merugikan organisasi secara keseluruhan. Mengingat pentingnya peran motivasi dalam menentukan kinerja pegawai, perlu dilakukan penelitian yang mendalam untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

Di tengah persaingan yang semakin ketat dan dinamika yang terus berubah, organisasi di seluruh satuan perangkat daerah berusaha untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai mereka.

Dengan memahami lebih dalam tentang peran dan motivasi, diharapkan

penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi kepegawaian dalam merancang kebijakan kompensasi yang lebih efektif, serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur akademis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan situasi di atas, penulis melakukan studi berikut, yang berjudul: "Pengaruh Pengawasan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung".

KAJIAN TEORI

Menurut Henry Fayol dalam Fadli Sandewa (2019:152) mengemukakan bahwa: "Pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan dan prinsip yang dianut.

Menurut Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow yang lebih dikenal teori Maslow adalah salah satu teori motivasi yang paling terkenal dan banyak digunakan dalam berbagai konteks, termasuk di tempat kerja. Menurut Maslow dalam Rayyyan & Paryanti, (2021) mengusulkan bahwa kebutuhan manusia disusun dalam bentuk hierarki yang harus dipenuhi secara berurutan, dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan tertinggi.

Menurut Sutrisno (2019:208), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Berdasarkan tujuan yang hendak di capai maka penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, yaitu digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel dengan menggunakan instrument penelitian dalam mengumpulkan data, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah

ditetapkan

Menurut Arikunto (Tahun 2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan definisi di atas maka sampel yang digunakan adalah 52 orang responden karena peneliti dan 2 kepala bidang tidak termasuk ke dalam responden

Metode Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga, data primer ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

Data Sekunder, Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur brosur serta dokumen kanto

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini, maka teknik teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

Observasi : Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

Kuisisioner : Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.

Telaah dokumentasi dan kepustakaan : Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku bacaan, dokumen dokumen, peraturan peraturan dan ketentuan undang undang serta kebijaksanaan kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Analisis Kuantitatif

Uji Hipotesis Parsial Pengawasan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja, seperti di bawah ini:

Tabel 1
Uji Hipotesis Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.592	4.387		2.643	.011
	Pengawasan X1	.746	.095	.742	7.828	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 7,828. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1.675) dari ttabel maka $7,828 > 1,675$, sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_0 menunjukkan bahwa Pengawasan (X1) berpengaruh variabel terhadap variabel Kinerja (Y) Diterima. Oleh karena itu, variabel Pengawasan (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel

Pengawasan (X1) dan variabel Kinerja (Y) adalah $Y = 11,592 + 0,746 X1$ yang artinya setiap kali variabel Pengawasan meningkat sebesar 1 poin maka variabel Kinerja akan meningkat di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung mencetak 0,746 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi Pengawasan terhadap Kinerja adalah sebagai mana dalam sebagai berikut :

Tabel 2
Koefisien Determinasi Pengawasan terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.542	2.873

a. Predictors: (Constant), Pengawasan X1

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Pengawasan (X1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,742 termasuk dalam kategori korelasi kuat yakni (0,61 – 0,80).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,551 \times 100\% = 55,1\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X1) menjelaskan perubahan variabel Kinerja (Y) menyumbang 55,1%, sisanya sebesar 44,9% dijelaskan oleh faktor lain yang

tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Parsial Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) sebagai mana dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3
Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.726	3.957		3.722	.001
	Motivasi X2	.679	.086	.745	7.890	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 7,890. Jika dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,675, thitung 7,890 > ttabel 1,675, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi variabel Motivasi (X2)

terhadap Kinerja (Y) adalah $Y = 14,726 + 0,679 X2$ yang artinya untuk setiap peningkatan variabel Motivasi sebesar 1 poin maka variabel Kinerja akan meningkat sebesar 0,679 poin.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh Motivasi terhadap Kinerja sebagai mana dalam tabel berikut :

Tabel 4

Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.546	2.861

a. Predictors: (Constant), Motivasi X2

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Motivasi (X2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,745 termasuk dalam kategori korelasi kuat, yakni (0,610 – 0,800).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,555 \times 100\% = 55,5\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) menjelaskan 55,5% perubahan variabel Kinerja (Y), sedangkan sisanya 44,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini.

Uji Hipotesis Simultan Pengawasan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Melalui program SPSS 26, secara simultan (simultan) variabel Kinerja (Y) diuji hipotesis simultan variabel Pengawasan (X1) dan Motivasi (X2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 5

Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	565.614	2	282.807	39.250	.000 ^b
	Residual	353.059	49	7.205		
	Total	918.673	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi X2, Pengawasan X1

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 39,250 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar

3,18. Oleh karena itu, Pengawasan (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama (pada waktu

yang sama) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa Pengawasan (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja adalah sebagai mana dalam tabel dibawah ini :

Tabel 6
Perhitungan pengaruh Koefisien Determinan secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.600	2.684

a. Predictors: (Constant), Motivasi X2, Pengawasan X1

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Pengawasan (X1) dan Motivasi (X2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,785 termasuk dalam kategori korelasi kuat yakni (0,6100 – 0,800). Koefisien Determinasi (KD) = R² 0,616 x 100% = 61,6 %. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja adalah 61,6 %, dan sisanya 38,4% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang

tidak penulis teliti dalam artikel ini.

Analisis Regresi Berganda Pengawasan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, data yang diperoleh dari perhitungan regresi berganda Pengawasan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Regresi Berganda Pengawasan, Motivasi dan Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.461	4.164		2.272	.028
	Pengawasan X1	.410	.147	.408	2.792	.007
	Motivasi X2	.384	.133	.420	2.879	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 9,416 + 0,410X_1 + 0,384X_2.$$

Setiap nilai variabel Pengawasan meningkat 1 poin maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,410 point.

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,384 point.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi X1 0,410 lebih besar dari pada koefisien regresi X2 0,384. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan Kinerja, pengaruh variabel pengawasan lebih tinggi atau lebih penting daripada Motivasi pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung termasuk dalam kategori baik. Bagian dari uji hipotesis yang dilakukan dengan uji t menunjukkan bahwa nilai t Pengawasan terhadap Kinerja adalah 7,828 > t tabel 1,675. Koefisien determinasi Pengawasan terhadap Kinerja sebesar 55,1%. Persamaan regresi antara Pengawasan dengan Kinerja sebesar $Y = 11,592 + 0,746 X_1$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada variabel Pengawasan akan meningkatkan variabel Kinerja sebesar 0,746 poin. Hal tersebut menjadikan Pengawasan berpengaruh pada Kinerja Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung menyumbang sebesar 55,1% dan sisanya sebesar 44,9% dijelaskan oleh

variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. pengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung didapat perhitungan dengan menggunakan SPSS 26 dapat menunjukkan bahwa Motivasi pegawai termasuk dalam kategori baik ini ditunjukkan dari perhitungan koefisien determinasi (R-Square). Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai t hitung 7,890 dan > t tabel 1,675. Koefisien determinasi Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah 55,5%. Persamaan regresi Motivasi dengan Kinerja adalah $Y = 14,726 + 0,679 X_2$, artinya setiap variabel Motivasi meningkat 1 poin maka variabel Kinerja akan meningkat sebesar 0,679 poin. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi juga berdampak pada peningkatan Kinerja sebesar 55,5% sisanya sebesar 44,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis simultan Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja dibuktikan dengan hasil perhitungan F hitung sebesar 39,250 jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,18. Koefisien determinasi Pengawasan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 61,6%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pengawasan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 61,6%, dan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini membuktikan bahwa dari data di atas menunjukkan bahwa Pengawasan (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan seperti pada penelitian Ernawati (2018) Hasil uji regresi berdasarkan uji nilai signifikansi (sig) dengan ketentuan jika nilai sig < 0,05 diperoleh nilai sig = 0,005 yang berarti < dari 0,05. Disimpulkan persamaan regresi dari penelitian tersebut diperoleh bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang dengan hasil penelitian yang dilakukn diatas memiliki hasil yang sama-sama berpengaruh, pada penelitian pengaruh motivasi seperti yang dilakukan M.Yuliansyah Senen Mustakim Maristiana Ayu (2023) dimana Uji regresi menunjukkan secara bersama-sama terdapat pengaruh positif antara Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kedua variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 53,1 persen sisanya 46,9 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian. Dari hasil ini menunjukkan penilitan yang dilakukan dan penilitian sebelumnya sama-sama memiliki

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Pengawasan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 61,6%, dan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2021. *Penelitian tindakan kelas: Edisi revisi*. Bumi Aksara.
- J. Trisnowati, Khairul Saleh 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Lampung
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018), Teori Motivasi , Kinerja, dan Prestasi kerja dalam Al-Quran serta fleksibilitas penerapannya pada manajemen perbankan Islam. *Li Falah : Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(1), 100-124.
- Jogiyanto Hartono, M. (2018). *Metode Pengumpulan dan Teknik Analisis*. Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, D (2021). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan

PT. Rembeka. Agora, 7(1)

Unaradjan, D.D. (2019). *Metode penelitian Kuantitatif*. Penerbit Unika Atama Jaya Jakarta.

Widyaningrum, M.E., & Widiana, M (2020). *Evaluasi Kinerja : Untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan*.

Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif*

Damanik, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Mahasiswa. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 9(1), 51–55.

Triono, T., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4).

Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., & Korompis, G. E. C. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara pada masa pandemi Covid 19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(4), 18–27.

Sri, S. A. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 46–57.