

Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Lubuklinggau

¹Fajar Rakasiwi
Universitas Terbuka Majene
Majene, Indonesia

rakasiwifajar@ecampus.ut.ac.id

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 09/10/2024

Diterima : 15/10/2024

Dipublikasi : 22/10/2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, melibatkan 33 responden dari total 34 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur tiga variabel utama: pengawasan, motivasi, dan kepuasan kerja. Pengawasan dinilai berdasarkan penetapan standar, pengukuran, dan tindakan korektif, sedangkan motivasi dievaluasi melalui kebutuhan, dorongan, dan insentif. Kepuasan kerja diukur dengan aspek seperti moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pengawasan secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Motivasi juga secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. Secara simultan, pengawasan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 28,5%. Ini menunjukkan bahwa 28,5% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh pengawasan dan motivasi, sementara 71,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan dan disiplin. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa pengawasan yang baik dan motivasi yang tinggi secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen perlu memperbaiki sistem pengawasan dan memperkuat program motivasi untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Pengawasan, Regresi, Pegawai.

I. PENDAHULUAN

Organisasi mempunyai sumber daya modal yang bagus, misalnya peralatan yang canggih, metode yang bagus dan anggaran yang besar, namun bila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang memadai maka organisasi kesulitan untuk mencapai suatu tujuan. Artinya bahwa mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat diperlukan. Terlambatnya pencapaian target penyelesaian pekerjaan, terutama dalam hal pelaporan dan kurangnya inisiatif pegawai untuk memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik, menunjukkan perlunya ditingkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi bisa tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau, kedudukan Dinas Sosial Kota Lubuklinggau adalah merupakan unsur pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah daerah yang

dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggungjawab langsung kepada Walikota dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah.

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Afandi dalam (Nurtika Meinitasari, 2023) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disintesis bahwa kinerja karyawan adalah proses berorientasi yang dicapai oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi sesuai dengan standar yang telah ditentukan untuk memaksimalkan produktivitas.(Nurtika Meinitasari, 2023)

Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Peningkatan sikap, kemauan, dan kemampuan pegawai dapat dilakukan dengan serangkaian pemantauan dan perhatian tindakan nyata agar tercapai suatu kepuasan dalam bekerja. Dari kenyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut (Handoko, 2020), pengawasan adalah proses pengamatan pemimpin dari seluruh pekerjaan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan. Sedangkan Priansa, Pada umumnya, manajemen dapat dicirikan sebagai cara di mana sebuah asosiasi menyelesaikan eksekusi yang layak dan mahir. (Mitra Ronia Situmorang, 2020)

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang muncul dalam diri seseorang. Bahkan munculnya aktivitas manusia tidak terlepas dengan adanya motivasi. Berikut ini penulis akan mencoba untuk menjelaskan tentang motivasi sebagai perubahan perilaku manusia. Dengan demikian ada hubungan antara motivasi dengan tindakan perilaku seseorang dalam bentuk yang bersesuaian. Berbicara tentang motivasi berikut ini akan dibahas tentang teori-teori tentang motivasi kaitannya dengan tampilan perilaku manusia. Kajian ini tentu dimulai dari pemaparan materi tentang apa itu motivasi, jenis, tujuan, dan teori tentang motivasi. Pastinya, keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan, dan daya yang sejenis yang mengarahkan perilaku merupakan motivasi. Motivasi juga diartikan suatu variabel penyelang yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam diri manusia.(Siregar, 2020)

Menurut Sunyoto, kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Herman dan Iwa kepuasan kerja adalah sikap untuk seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan didalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.(Mukhtar, 2019)

Dinas Sosial Kota Lubuklinggau merupakan perangkat daerah Kota Lubuklinggau, yang memiliki wilayah kerja dalam Kota Lubuklinggau, dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah Sekretariat Daerah. Tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, Dinas Sosial mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Sosial dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Visi dari Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, yaitu. Terwujudnya kesejahteraan Sosial Kota Lubuklinggau Untuk mencapai visi yang telah ditetapkan, Dinas Sosial Kota Lubuklinggau menetapkan 5 (lima) buah misi, yaitu : Mewujudkan pemberdayaan potensi sumber dan penyandang masalah kesejahteraan sosial, Merehabilitasi masyarakat penyandang masalah kesejahteraan sosial, Meningkatkan perlindungan dan bantuan sosial, Meningkatkan jaminan sosial masyarakat penyandang masalah kesejahteraan sosial, Meningkatkan kualitas sumber daya manusia kesejahteraan sosial.

Peranan Dinas Sosial Kota Lubuklinggau sangat penting dalam upaya memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan yang berkualitas. Dalam upaya tersebut, Dinas Sosial telah melakukan upaya maksimal sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat, khususnya masyarakat di Kota Lubuklinggau. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah diuraikan. Dinas Sosial Kota Lubuklinggau telah menyelenggarakan dan memberikan pelayanan publik yang telah berstruktur dan diatur secara sistematis sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.

Dalam memberikan pelayanan, Dinas Sosial selalu mengkedepankan asas-asas pelayanan publik berdasarkan prinsip-prinsip pelayanan publik di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, namun tidak dapat dipungkiri, bahwa dalam menyelenggarakan pelayanan umum di kantor masih terdapat kekurangan. Dalam memberikan pengawasan pimpinan juga masih belum mampu memberikan ukuran yang jelas ataupun target pasti yang harus dicapai, baik mengenai waktu dalam mengerjakan pekerjaan dan pegawai juga masih merasa tidak adanya evaluasi sehingga pimpinan belum membandingkan hasil kerja yang dicapai sekarang dengan hasil kerja yang dicapai pada waktu yang lalu.

Sedangkan dilihat dari motivasi, pegawai merasa belum adanya pengakuan dan prestasi dari pimpinan sehingga pegawai belum termotivasi untuk bekerja lebih keras lagi dan kurangnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga terlambat dalam menyelesaikannya.

Untuk Kepuasan kerja pegawai juga masih belum diperhatikan, misalnya kondisi kerja pegawai seperti ruang kerja yang kurang nyaman dan ventilasi udara yang kurang menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja dan komunikasi yang kurang antara pemimpin dan pegawai dalam mendengar aspirasi pegawai dalam menyampaikan pendapat sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan dinas sosial, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada dinas sosial tersebut. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh lembaga/instansi banyak pegawai yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggungjawabnya itu. Padahal pegawai mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk menyelenggarakan dan membentuk konsep yang jelas.

Berdasarkan dari pengamatan yang dilakukan maka fenomena pada penelitian ini adalah dari segi pengawasan, pengawasan yang dilakukan pimpinan masih kurang efektif karena masih ada pegawai yang bekerja tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan, pengawasan yang dilakukan selama ini belum fleksibel dan pegawai keluar kantor pada jam-jam kantor untuk keperluan diluar pekerjaan sehingga banyak pekerjaan tertunda. Dari segi motivasi, kurangnya inisiatif pegawai dalam mengisi jam-jam kantor yang kosong atau ketika pimpinan sedang tidak berada dikantor, juga kurangnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga terlambat dalam menyelesaikannya dan rendahnya motivasi pegawai dalam pekerjaan sehingga masih banyak pegawai yang datang terlambat untuk bekerja. Dan dalam kepuasan kerja, belum meratanya kesempatan bagi pegawai untuk maju dan berkembang juga pegawai merasa pengaturan waktu kerja belum efektif dan perlengkapan kerja yang kurang memadai dan komunikasi yang kurang antara pemimpin dan pegawai dalam mendengar aspirasi pegawai dalam menyampaikan pendapat sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan pegawai dalam bekerja.

II. STUDI LITERATUR

Penelitian Terdahulu

Dalam dunia kerja, kepuasan karyawan menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi

produktivitas dan kinerja. Terdapat beberapa penelitian yang mengkaji hubungan antara pengawasan, motivasi, dan kepuasan kerja di berbagai instansi. Penelitian oleh (Sari et al., 2023) berjudul "Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PTPN 1" bertujuan untuk menganalisis bagaimana kedua variabel ini memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PTPN 1 Cot Girek. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda melalui aplikasi SPSS. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 100 orang karyawan dengan teknik random sampling. Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun pengawasan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), motivasi kerja (X2) terbukti berpengaruh signifikan. Hasil analisis juga mengindikasikan bahwa pengawasan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih et al., 2022) dengan judul "Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di SMAN 1 Tukdana Indramayu" memberikan sudut pandang lain. Penelitian ini menyoroti masalah yang dihadapi pegawai, terutama terkait keterlambatan pengadaan peralatan kantor, yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru di SMAN 1 Tukdana diukur dengan lima indikator, termasuk kesenangan terhadap pekerjaan dan moral kerja pegawai. Dari hasil angket, didapatkan nilai 2,109 atau 66,32% yang menunjukkan bahwa responden menganggap kepuasan kerja guru dalam kategori baik. Temuan ini menunjukkan bahwa kebutuhan dasar pegawai harus dipenuhi agar motivasi dan kepuasan kerja dapat meningkat.

Dalam konteks yang lebih luas, (Iqbal et al., 2023) dalam penelitian berjudul "Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat CV Adi Jaya di Bekasi" meneliti dampak pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di era persaingan yang ketat dan dominasi teknologi. Penelitian ini menggunakan metode explanatory research dengan populasi 30 karyawan, yang diambil menggunakan teknik total sampling. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, melibatkan pengujian validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi, regresi linear, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menegaskan pentingnya pengawasan yang objektif dan motivasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta menyarankan perusahaan untuk terus meningkatkan kedua aspek tersebut agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Dari ketiga penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Meskipun hasil penelitian menunjukkan variasi dalam pengaruh masing-masing variabel, pentingnya pengawasan yang baik dan motivasi yang kuat tetap menjadi fokus utama bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi karyawan.

Pengawasan

Secara terminologi terdapat definisi tentang pengawasan di antaranya: Stoner dan Robbin mendefinisikan pengawasan sebagai proses memantau kegiatan untuk memastikan bahwa mereka dilaksanakan sesuai rencana dan untuk memperbaiki setiap penyimpangan yang terjadi. Menurut Handayanigra, pemimpin ingin tahu apakah pekerjaan bawahan mereka sesuai dengan rencana, perintah, tujuan yang telah ditentukan, atau kebijakan. Batas kontrol, seperti yang didefinisikan oleh Smith dalam Soewartojo adalah nilai maksimum atau minimum yang dapat diterima oleh sistem sebagai toleransi dan masih dapat mencapai hasil yang memuaskan. Kegiatan di mana sebuah sistem dioperasikan dalam kerangka norma yang telah ditentukan atau dalam keadaan keseimbangan disebut sebagai pengawasan. Pengecekan memberikan gambaran tentang apa yang memadai, kokoh, atau dapat diterapkan. (Sugiharto & Syaifullah, 2023)

Motivasi

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak

yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka. (Hasica et al., 2023)

Kepuasan Kerja

Stephen Robins menjelaskan bahwa kepuasan kerja antara lain terdiri dari faktor-faktor: 1. Pekerjaan yang menantang mental akan memberi peluang kepada karyawan untuk menunjukkan kreatifitas, keterampilan dan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut 2. Kebijakan promosi dan imbalan yang sesuai 3. Rekan kerja yang bersahabat dan kompeten juga dapat menjadi faktor kepuasan kerja karyawan 4. Yang tidak kalah penting dalam kepuasan kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, tanggung jawab dan perilaku atasan 5. Lingkungan kerja yang nyaman seperti uraian tugas yang jelas, kewenangan, komunikasi yang baik, tugas yang menantang, hubungan yang harmonis, saling menghargai, adanya peluang karir, merupakan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dengan baik oleh manajemen perusahaan karena hal tersebut akan mendukung peningkatan kinerja karyawan. (Safari et al., 2023)

III. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner, yang terdiri dari beberapa pertanyaan untuk mengukur tiga variabel utama: pengawasan, motivasi, dan kepuasan kerja. Pengawasan diukur melalui indikator seperti penetapan standar, pengukuran, perbandingan hasil, dan tindakan korektif. Motivasi dinilai berdasarkan kebutuhan, dorongan, dan insentif, sedangkan kepuasan kerja diukur melalui aspek seperti kesenangan terhadap pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Setiap pertanyaan dalam kuesioner ini dinilai menggunakan skala Likert, mulai dari "Sangat Setuju" dengan nilai 5 hingga "Sangat Tidak Setuju" dengan nilai 1.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, dengan populasi sebanyak 34 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Variabel independen pertama adalah Pengawasan (X1), yang mencakup berbagai aspek kontrol dan pengelolaan yang dilakukan di lingkungan kerja. Variabel independen kedua adalah Motivasi (X2), yang meliputi dorongan-dorongan yang memengaruhi semangat kerja para pegawai. Variabel dependen yang menjadi fokus utama adalah Kepuasan Kerja (Y), yaitu tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, penelitian ini melibatkan seluruh 33 pegawai Dinas Sosial Kota Lubuklinggau sebagai responden. Hal ini memungkinkan penelitian untuk mendapatkan gambaran yang lengkap tentang pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kepuasan kerja di instansi tersebut.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terbagi menjadi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, yakni pengawasan, motivasi, dan kepuasan kerja. Sementara itu, data sekunder berasal dari berbagai literatur, laporan, dan publikasi yang relevan sebagai acuan teoritis. Data primer ini kemudian diolah dan dianalisis untuk menjawab tujuan penelitian, yaitu melihat sejauh mana pengawasan dan motivasi dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa:

Tabel 1. Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Jumlah Pertanyaan	
1	X ₁	Pengawasan	Menetapkan standar (<i>Standards</i>)	3
			Pengukuran (<i>Measurement</i>)	3
			Membandingkan (<i>Compare</i>)	3
			Melakukan tindakan (<i>Action</i>)	3
			12	
2	X ₂	Motivasi	Kebutuhan	3
			Dorongan	3
			Insentif	3
			9	
3	Y	Kepuasan Kerja	Menyenangi pekerjaannya	3
			Mencintai pekerjaan	3
			Moral kerja	3
			Kedisiplinan	3
			Prestasi kerja	3
			15	
Jumlah			36	

Untuk memastikan kualitas instrumen yang digunakan, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk memastikan setiap pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud. Pertanyaan dianggap valid jika hasil korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai r_{tabel} . Sementara itu, uji reliabilitas mengukur konsistensi jawaban responden, di mana instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha melebihi 0,50.

Data yang dikumpulkan kemudian diuji dengan berbagai uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal sehingga dapat dianalisis dengan statistik parametris. Sementara uji linearitas dilakukan untuk memastikan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti bersifat linear, sehingga analisis regresi dapat dilakukan dengan tepat.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dan berganda untuk melihat pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Persamaan regresi sederhana digunakan untuk memprediksi hubungan satu variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan regresi berganda melihat pengaruh simultan dari pengawasan dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis ini juga dilengkapi dengan uji koefisien korelasi untuk melihat kekuatan hubungan antar variabel, serta koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel independen berkontribusi terhadap variabel dependen.

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel independen, seperti pengawasan dan motivasi, signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka pengaruh variabel tersebut dianggap signifikan. Selain itu, uji F digunakan untuk melihat apakah pengawasan dan motivasi secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari semua uji ini memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai bagaimana pengawasan dan motivasi memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas Pengawasan (X₁) semua item indikator tersebut berada di atas dari nilai terkecil 0,481 terhadap r_{tabel} 0,444, hasil perhitungan uji validitas Motivasi (X₂), semua item indikator tersebut berada di atas dari nilai terkecil 0,481 terhadap r_{tabel} 0,444, hasil perhitungan uji validitas Kepuasan Kerja (Y), semua item indikator tersebut berada di atas dari nilai terkecil 0,513 terhadap r_{tabel} 0,444. dengan kata lain bahwa semua item pernyataan mengenai variabel Pengawasan, Motivasi dan Kepuasan Kerja dapat dinyatakan valid

karena secara keseluruhan $r_{hitung} > (CITC) r_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5% sehingga layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil reabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan pada hasil analisis reability menggunakan SPSS 22 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel (a=0,05;n=20)	Keterangan
Pengawasan (X ₁)	0,904	0,444	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,903	0,444	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,938	0,444	Reliabel

Sumber : Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut ini perhitungan menggunakan tabel uji kolmo-gorov smnirnov dapet dili-hat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengawasan	Motivasi	Kepuasan Kerja
N		33	33	33
Normal	Mean	49,64	39,03	49,15
Parameters ^a	Std. Deviation	5,067	4,572	4,132
Most	Absolute	,135	,141	,136
Extreme	Positive	,067	,107	,136
Differences	Negative	-,135	-,141	-,127
Test Statistic		,135	,141	,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		,136 ^c	,096 ^c	,125 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas nilai signifikansi untuk variabel Pengawasan (X₁) sebesar 0,136 > 0,05 variabel Motivasi (X₂) sebesar 0,096 > 0,05 dan Kepuasan Kerja (Y) 0,125 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Data yang baik seharusnya terdapat hubungan Linear antara variabel Pengawasan (X₁) dengan Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Variabel (X₁) terhadap (Y)
 ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja *	Between Groups	(Combined)	345,659	15	23,044	1,953	,093
	Linearity		95,295	1	95,295	8,077	,011

Pengawasan	Deviation from Linearity	250,364	14	17,883	1,516	,206
	Within Groups	200,583	17	11,799		
	Total	546,242	32			

Sumber : Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas di ketahui nilai sig Deviation from Linearity sebesar 0,206 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel Pengawasan (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Variabel (X₂) terhadap (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	262,276	13	20,175	1,350	,269
		Linearity	100,933	1	100,933	6,753	,018
		Deviation from Linearity	161,343	12	13,445	,900	,563
	Within Groups		283,967	19	14,946		
	Total		546,242	32			

Sumber : Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas di ketahui nilai sig Deviation from Linearity sebesar 0,563 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel Motivasi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Sederhana Pengawasan (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,247	6,638		4,858	,000
	Pengawasan	,341	,133	,418	2,559	,016

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh nilai b = 0,341 sedangkan nilai constant (a) = 32,247 dari hasil output SPSS nilai tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 \text{ Kepuasan Kerja} = 32,247 + 0,341 \text{ Pengawasan}$$

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Sederhana Motivasi (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,991	5,757		5,904	,000

Motivasi	,388	,147	,430	2,651	,013
----------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh nilai $b = 0,338$ sedangkan nilai constant (a) = 33,991 hasil output SPSS nilai tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2 \text{ Kepuasan Kerja} = 33,991 + 0,388 \text{ Motivasi}$$

Uji Koefisien Korelasi

Hasil uji koefisien korelasi secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Pengawasan (X_1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,418 ^a	,174	,148	3,814

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Sumber : Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel Pengawasan (X_1) dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai koefisien sebesar 0,418 berada pada interval koefisien 0,000-1,000 yang berarti pengaruh antara variabel Pengawasan (X_1) dan Variabel Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan pengaruh yang sangat kuat.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Motivasi (X_2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,430 ^a	,185	,158	3,790

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X_2) dan Kinerja (Y) memiliki nilai koefisien sebesar 0,430 berada pada interval koefisien 0,000-1,000 yang berarti pengaruh antara variabel Motivasi (X_2) dan variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan pengaruh yang sangat kuat.

Uji T

Untuk melihat pengaruh pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t, hasil uji t secara rinci dapat disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji T Pengawasan (X_1)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4,858	,000
Pengawasan	2,559	,016

Sumber : Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel Pengawasan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} 2,559 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,203. dengan tingkat signifikan = 0,016 < (α) 0,05 hal ini menunjukkan H_0 diterima dan secara parsial variabel Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel Pengawasan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y)

menunjukkan nilai t_{hitung} 2,559 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,203. dengan tingkat signifikan = 0,016 < (a) 0,05 hal ini menunjukkan H_a diterima dan secara parsial variabel Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 11. Hasil Uji T Motivasi (X_2)

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	5,904	,000
	Motivasi	2,651	,013

Sumber : Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi (X_2) terhadap kinerja menunjukkan nilai t_{hitung} 2,651 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,203. dengan tingkat signifikan = 0,013 < (a) 0,05 hal ini menunjukkan H_a diterima dan secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Regresi Linear Berganda

Adapun rekapitulasi hasil analisis korelasi dan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Hasil Uji linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	23,737	7,420	
	Pengawasan	,267	,130	,328
	Motivasi	,311	,145	,344

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Dari tabel dapat diketahui bahwa model persamaan regresi linear berganda dapat memperkirakan kinerja yang dipengaruhi oleh Pelatihan dan Kompetensi adalah:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 21,515 + 0,519 X_1 + 0,299 X_2$$

Uji Koefisien Determinasi

Adapun rekapitulasi hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,534 ^a	,285	,237	3,608

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengawasan

Sumber : Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat di simpulkan berdasarkan nilai determinasi $R = 0,534$ memperlihatkan pengaruh yang kuat antara Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja. Sedangkan koefisien determinasi R^2 (*R square*) 0,285 (2,85%).

Uji F

Tabel 14. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	155,659	2	77,830	5,978	,007 ^b
	Residual	390,583	30	13,019		
	Total	546,242	32			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengawasan

Sumber : Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} yang diperoleh adalah $5,978 > F_{tabel} = 3,33$ dan tingkat kemaknaan secara silmutan signifikannya adalah $0,000 < (a) = 0,05$, $F(k, n - k) = F(2:29) = 3,33$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Hipotesis Pertama (H_1) dari analisis diatas X_1 terhadap Y , diperoleh nilai signifikansi $0,016 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara Pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

Hipotesis kedua (H_2) dari analisis diatas X_2 terhadap Y , diperoleh nilai signifikansi $0,013 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

Hipotesis ketiga (H_3) dari analisis diatas X_1 dan X_2 terhadap Y , diperoleh nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

Berdasarkan nilai determinasi $R = 0,534$ memperlihatkan pengaruh yang kuat antara Pengawasan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan koefisien determinasi R^2 (*R square*) $0,285$ (2,85%) artinya Pengawasan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap Kepuasan kerja (Y) dan setelah disesuaikan nilainya $100 - 2.85\% = 97,15\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini seperti variabel kepemimpinan, disiplin dan segalanya.

F_{hitung} yang diperoleh adalah $5,987 > F_{tabel} = 3,33$ dan tingkat kemaknaan secara silmutan signifikannya adalah $0,007 < (a) = 0,05$, $F(k, n - k) = F(2:29) = 3,33$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yaitu Pengawasan dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil baik secara partial ataupun simultan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama (H_1) dari analisis diatas X_1 terhadap Y , diperoleh nilai signifikansi $0,016 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara Pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

Dapat diketahui hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh nilai $b = 0,341$ sedangkan nilai constant (a) = $32,247$ dari hasil output SPSS nilai tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = a + bX_1$ Kepuasan Kerja = $32,247 + 0,341$ Pengawasan.

2. Hipotesis kedua (H_2) dari analisis diatas X_2 terhadap Y , diperoleh nilai signifikansi $0,013 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

Dapat diketahui hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh nilai $b = 0,338$ sedangkan nilai constant (a) = $33,991$ hasil output SPSS nilai tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = a + bX_2$ Kepuasan Kerja = $33,991 + 0,388$ Motivasi

- Hipotesis ketiga (H_3) dari analisis diatas X_1 dan X_2 terhadap Y , diperoleh nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Dapat diketahui bahwa model persamaan regresi linear berganda dapat memperkirakan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh Kualitas Pelayanan dan Motivasi adalah: $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$. $Y = 23,737 + 0,267 X_1 + 0,311 X_2$.

VI. REFERENSI

- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Iqbal, M., Syarif, H., Susanta, H., Budiarmo, A., Bisnis, D. A., & Diponegoro, U. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat CV Adi Jaya Di Bekasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(2), 510–518. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab%0A%7C510>
- Mitra Ronia Situmorang, H. (2020). *Electronics Indonesia*. 1–10.
- Mukhtar, A. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 8(4), 380–394. <https://doi.org/10.37476/jbk.v8i4.716>
- Ningsih, N. N., Rahayuningsih, N., & Anwar, S. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sman 1 Tukdana Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(3), 40–44.
- Nurtika Meinitasari. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15–31. <https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13546>
- Safari, O. B., Nugraha, A., & Lestari, D. (2023). TERHADAP KINERJA KARYAWAN CLICKHEART HOTOGRAPHY JAKARTA TAHUN 2023. 2013, 133–138.
- Sari, N., Rosalina, D., Zati, M. R., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Samudra, U., Tengah, M., Kerja, M., & Kerja, K. (2023). PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PTPN 1 COT GIREK. 3, 454–463.
- Siregar, L. Y. S. (2020). Motivasi Sebagai Perubahan Perilaku. *Forum Paedagogik*, 11(2), 81–97. <https://doi.org/10.24952/paedagogik.v12i2.3156>
- Sugiharto, B., & Syaifullah, M. (2023). Pengawasan dalam Perspektif Islam dan Manajemen. *ILTIZAM Journal of Shariah Economics Research*, 7(1), 124–132. <https://doi.org/10.30631/iltizam.v7i1.1878>