

# PENGARUH PENGAWASAN DAN PEMOTIVASIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KOTA TASIKMALAYA

Irfan Hanafi\*, Agus Fatah Hidayat, Astri Siti Fatimah

Program Pascasarjana STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

e-mail co Author: \* irfanhanafi.asn@gmail.com

## ABSTRAK

*Kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik menjadi perhatian serius saat ini, dimana dalam organisasi sektor publik berorientasi pada layanan publik yang membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Pencapaian hasil kerja atau kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya pengawasan dan pemberian motivasi oleh pimpinan organisasinya. Penelitian terkait dengan pengaruh pengawasan dan pemotivasi oleh Sekretaris DPRD Kota Tasikmalaya terhadap kinerja pegawainya. Jenis penelitian termasuk penelitian asosiatif dengan menggunakan metode kuantitatif. Responden penelitian pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan menggunakan angket penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda yang selanjutnya dilakukan pengujian analisis jalur untuk menghitung besar pengaruh dari setiap variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara pengawasan dan pemotivasi oleh Sekretaris DPRD Kota Tasikmalaya terhadap kinerja pegawai, sehingga dengan semakin menerapkan prinsip pengawasan dan pemotivasi akan meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya.*

*Kata kunci: Pengawasan, Pemotivasi dan Kinerja Pegawai*

## PENDAHULUAN

Manajemen kinerja merupakan strategi yang dilakukan oleh manajemen organisasi yang bertujuan menetapkan tujuan dan memastikan tujuan organisasi dapat tercapai melalui perencanaan, pengawasan dan pemberian motivasi kepada pegawai. Pengukuran kinerja membantu organisasi atau pimpinan mengenali tentang kemampuan kerja para pegawai dapat berhasil atau gagal dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikannya. Keberhasilan suatu organisasi merupakan keberhasilan dari setiap individu pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik sesuai perencanaan dibuat sebelumnya.

Penilaian kinerja adalah subjek penting yang melibatkan evaluasi pekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Konsep ini digunakan di banyak organisasi untuk memastikan bahwa pekerja fokus pada pendekatan untuk mencapai tujuan organisasi dan individu. Secara umum, kinerja individu sangat penting bagi

organisasi karena para pekerja berusaha lebih keras untuk mendapatkan keuntungan tertentu seperti promosi dan bonus. Oleh karena itu, penilaian kinerja membantu pekerja menilai seberapa baik pegawai telah melaksanakan tugasnya dan mengungkap beberapa masalah yang membatasi kinerjanya (Nigro dan Kellough, 2014).

Kinerja atau hasil kerja pada umumnya merupakan capaian yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan rencana. Definisi kinerja menurut Omar (Siti, 2022) menyatakan: "Kinerja pegawai didefinisikan sebagai cara pegawai melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan memenuhi tanggung jawab yang diperlukan". Kinerja pegawai secara sederhana dikatakan sebagai kemampuan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang umumnya dilihat dari kualitas, kuantitas dan efisiensi kerja.

Hasil kerja pegawai dengan kerja kerasnya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai bersangkutan, termasuk pimpinan organisasinya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi terhadap hasil kerja seorang pegawai. Peran pimpinan dalam organisasi sangat penting dalam pencapaian hasil kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, dengan melalui pengawasan maupun dengan memberikan motivasi atau dorongan sehingga para pegawai dapat mengikuti keinginan pimpinannya dalam mencapai tujuan bersama.

Pengawasan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk memantau, mengukur dan bila perlu melakukan perbaikan atas pelaksanaan pekerjaan sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan (Ukas, 2004). Terdapat beberapa hal yang dapat mendorong kinerja pegawai dalam suatu organisasi meningkat, diantaranya adanya pengakuan dari manajemen organisasi yang merupakan bagian penting dari kinerja pegawai, dengan membantu memotivasi dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Mengakui pencapaian dan memujinya dapat meningkatkan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Selain itu mengatur beban kerja, dimana tugas yang kelebihan atau kekurangan beban mempunyai dampak negatif. Pegawai dengan beban kerja berlebih dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas seiring berjalannya waktu.

Peningkatan kinerja juga diperlukan kesempatan pelatihan dan pengembangan untuk memberikan pegawai keterampilan yang dibutuhkan untuk meningkatkan hasil kerjanya. Berinvestasi dalam pelatihan yang tepat akan meningkatkan kepercayaan diri pegawai dan membekalinya dengan lebih baik untuk melakukan tugas, sehingga menghasilkan hasil kinerja organisasi yang lebih baik secara keseluruhan. Penguasaan teknologi informasi menjadi bagian penting saat ini, dimana dalam era digital menyediakan alat-alat teknologi terkini sebagai kunci untuk memastikan pegawai memiliki semua yang dibutuhkan dalam mencapai pekerjaan secara efisien dan efektif.

Komunikasi dalam organisasi merupakan bagian penting dalam mencapai hasil kerja yang diperoleh pegawai sesuai harapan organisasi. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai sangat penting untuk membina lingkungan kerja yang

produktif yang mendorong kerjasama antara pimpinan dengan pegawai maupun kerjasama diantara pegawai lainnya. Faktor lain yaitu mengenai budaya dan lingkungan organisasi yang baik mendukung terhadap hasil kerja pegawai dalam organisasi. Budaya dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi yang positif mendorong pemikiran kreatif, yang seringkali menghasilkan solusi bisnis yang inovatif.

Kepemimpinan juga dapat berdampak pada kinerja individu dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, manajer dengan keterampilan kepemimpinan yang lemah dapat mengakibatkan kinerja pekerja yang buruk karena masalah seperti konflik organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat penting dalam membantu pegawai administrasi publik untuk mengurangi kendala-kendala yang membatasi kinerja pekerja. Permasalahan manajemen juga telah dianalisis dalam penilaian kinerja karena manajer publik didorong untuk secara efektif mencapai tujuan yang ditetapkan oleh undang-undang dan inisiatif politik dari atasannya (Nigro dan Kellough, 2014).

Biasanya, organisasi memastikan bahwa pekerja dapat mengembangkan keterampilan pegawai untuk memenuhi ekspektasi kinerja pegawai. Dengan demikian, kinerja pada penilaian mendorong pekerja dan manajer untuk bersama-sama menetapkan ekspektasi kinerja dan tujuan pengembangan untuk siklus berikutnya yang akan meningkatkan efektivitas pegawai dalam bekerja (Nigro & Kellough, 2014). Rencana pengembangan juga penting untuk peningkatan pengetahuan, kemampuan kerja pegawai. Kinerja meningkat ketika individu melakukan pekerjaan baik yang selaras dengan tujuan organisasi. Individu pegawai melakukan pekerjaan dengan baik ketika pegawai mengetahui apa yang diharapkan dan menerima umpan balik yang bermanfaat serta sumber daya yang penting dalam organisasinya.

Peran penting seorang pemimpin dalam organisasi yaitu melakukan pengawasan terhadap para pegawainya. Pengawasan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, peduli, dan positif karena memberikan ruang untuk komunikasi teratur, pemecahan masalah, dan peningkatan kerja semua pegawai. Pengawasan yang baik mempengaruhi hasil organisasi dan lingkungan kerja secara umum. Pengawasan oleh pimpinan organisasi yang kuat berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang positif dan memungkinkan pegawai untuk mencapai keberhasilannya dan memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasinya.

Berdasarkan temuan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Puspawati, 2020). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (Aulia dan Hazmanan, 2022). Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi dan dengan melakukan dorongan atau motivasi kepada pegawainya, dapat mempengaruhi terhadap kinerja atau hasil kerja para pegawainya.

Keberhasilan Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya tidak terlepas dari peran pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Pentingnya pengawasan dan pemberian motivasi kepada pegawai tidak hanya sekedar pencapaian tujuan organisasi tetapi juga pengembangan dan kemajuan karir pegawai. Melalui pendampingan dan bimbingan dari pimpinan organisasi pegawai akan termotivasi untuk berusaha lebih keras, sehingga menghasilkan peningkatan produktivitas kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara keseluruhan.

## **METODE**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan pemotivasian oleh Sekretaris DPRD Kota Tasikmalaya terhadap kinerja pegawainya. Jenis penelitian termasuk penelitian assosiatif dengan menggunakan metode kuantitatif. Responden penelitian pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan menggunakan angket penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda yang selanjutnya dilakukan pengujian analisis jalur untuk menghitung besar pengaruh dari setiap variabel yang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengawasan yang baik mempengaruhi hasil organisasi dan lingkungan kerja secara keseluruhan, serta berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang positif dan mendorong setiap pegawai untuk berhasil dan merasakan keberhasilan dengan memiliki keunggulan yang kompetitif. Pengawasan yang baik bergantung pada pendefinisian yang jelas tentang peran pengawasan dalam organisasi dan memastikan bahwa para pegawai memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan perannya secara efektif.

Setiap pemimpin dalam organisasi mempunyai tugas dalam mengawasi setiap kegiatan yang dilaksanakan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan kegiatan dan hasil akhir. Sekretaris DPRD Kota Tasikmalaya sebagai pimpinan dalam organisasi publik memiliki fungsi melakukan pengawasan untuk memastikan setiap pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai hasil kerja sesuai yang direncanakan. Sekretaris DPRD Kota Tasikmalaya telah melakukan pengawasannya melalui penetapan standar kerja bagi para pegawainya, mengukur hasil kerja pegawai, dan memperbaiki terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas pekerjaan para pegawainya dengan cukup baik.

Pengawasan sebagai salah satu fungsi dari manajemen merupakan bagian penting dari pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan yang perlu dilakukan oleh seorang pemimpin. Dalam lingkungan kerja saat ini, peran seorang pemimpin dapat melakukan fungsi pengawasannya dengan bijaksana namun tetap tegas, dimana dalam melakukan pengawasannya bukan mengatur setiap aspek bagaimana aktivitas atau tugas dilakukan oleh para pegawai, namun lebih

melakukan pembinaan melalui pemberian arahan, bimbingan dan dukungan, sesuai kebutuhan, pada aktivitas dan tugas yang diberikan kepada pegawai. Selain itu, seorang pimpinan organisasi perlu mengenali kekuatan dan kelemahan pegawai, dengan mengidentifikasi peluang dan metode untuk memaksimalkan kekuatan dan kelemahannya serta memperbaiki berbagai keurangan tersebut.

Pengawasan yang efektif perlu memiliki kemampuan komunikasi yang baik, dimana seorang pemimpin bertanggung jawab untuk mengkomunikasikan informasi ke atas dan ke bawah dan melalui hierarki organisasi, serta dengan pihak eksternal organisasi. Keterampilan komunikasi yang kuat mencakup kemampuan mengartikulasikan pesan dengan jelas, mendengarkan pegawai secara aktif, dan mengembangkan respons yang tepat. Bergantung pada posisi tertentu, komunikasi tertulis mungkin lebih atau kurang penting daripada komunikasi verbal, tetapi sebagian besar posisi seorang pemimpin membutuhkan keduanya.

Memotivasi pegawai dalam organisasi sangat penting dilakukan oleh seorang pemimpin. Motivasi kepada pegawai memberikan dampak yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi. Ketika pegawai termotivasi, akan cenderung lebih terlibat dalam setiap pekerjaan, memiliki produktivitas kerja yang tinggi sehingga membantu organisasi mencapai tujuannya. Pegawai yang termotivasi dapat meningkatkan kinerja organisasi, karena pegawai yang termotivasi memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah, hubungan pimpinan dengan pegawai akan lebih baik, dan akan lebih meningkatkan hasil kerjanya.

Motivasi sebagai kekuatan utama di balik ide-ide inovatif, dimana pegawai yang termotivasi lebih mungkin untuk mengidentifikasi dan bertindak berdasarkan peluang untuk perbaikan di tempat kerjanya. Sikap positif akan merangsang kreativitas dan imajinasi sebagai dua aset berharga bagi setiap pegawai. Pegawai yang termotivasi membawa komitmen, dorongan, dan energi ke dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya dan dapat meningkatkan moral pegawai, serta membantu menciptakan budaya kerja yang positif. Motivasi pegawai sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi sehingga pemimpin memainkan peran penting dalam menginspirasi pegawai untuk bekerja keras dan mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.

Sekretaris DPRD Kota Tasikmalaya telah memberikan motivasi kepada para pegawainya dalam bentuk motivasi langsung (*direct motivation*) dan motivasi tidak langsung (*indirect motivaton*). Dengan dukungan kepemimpinan yang inspiratif, motivasi di tempat kerja dapat meningkatkan reputasi organisasi. Pegawai yang termotivasi akan memahami perannya dalam memberikan kontribusi terhadap reputasi organisasi, yang dapat sangat bermanfaat dalam mempertahankan hubungan pimpinan dengan pegawai. Pegawai yang termotivasi akan terlibat secara emosional dengan organisasi dan dengan pimpinannya untuk bekerja penuh semangat dalam mencapai tujuan individu maupun organisasinya.

Motivasi membantu mengubah pengetahuan dan keterampilan pegawai menjadi peningkatan kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi. Pegawai yang termotivasi menunjukkan rasa kepemilikan yang lebih dalam atas sumber daya



organisasi dan karena itu cenderung menggunakannya secara lebih efektif. Motivasi pegawai sangat penting untuk berfungsinya organisasi, hal tersebut sebagai dorongan, komitmen, dan energi yang dibawa oleh setiap pegawai ke dalam organisasi setiap hari.

Dari hasil penelitian menunjukkan pegawai telah melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja yang dihasilkan dari kerja seorang pegawai akan berdampak pada kinerja organisasi. Kinerja organisasi dapat diukur berdasarkan pencapaian setiap tahunnya berdasarkan perencanaan kerja dengan menetapkan tujuan, sasaran, sasaran dan pencapaian setiap program kegiatan yang direncanakan. Secara sederhana kinerja pegawai dapat dilihat seberapa baik seorang pegawai suatu organisasi melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan oleh organisasi tersebut dan berperilaku di tempat kerja.

Berikut hasil pengujian data melalui regresi berganda dengan menggunakan aplikasi statistik di bawah ini:

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 <sup>a</sup>	.760	.749	2.171865

a. Predictors: (Constant), Pemotivasian, Pengawasan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	628.594	2	314.297	66.631	.000 <sup>a</sup>
	Residual	198.114	42	4.717		
	Total	826.708	44			

a. Predictors: (Constant), Pemotivasian, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.393	1.636		1.463	.151
	Pengawasan	.279	.098	.322	2.857	.007
	Pemotivasian	.587	.109	.606	5.385	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian statistik dengan menggunakan alat bantu program komputer menghasilkan tabel di atas, dimana pada tabel *Model Summary* diketahui nilai R square ( $R^2$ ) sebesar 0,760 (pengukuran dari koefisien korelasi atau nilai R, atau  $0,872 \times 0,872 = 0,760$ ), artinya secara bersama-sama pengawasan dan pemotivasian oleh Sekretaris DPRD Kota Tasikmalaya mempunyai pengaruh sebesar 76% terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya, sementara sisanya ( $100\% - 76\% = 24\%$ ) kinerja pegawaidi Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Langkah selanjutnya dibuat dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,393 + 0,279 (X_1) + 0,587 (X_2)$$

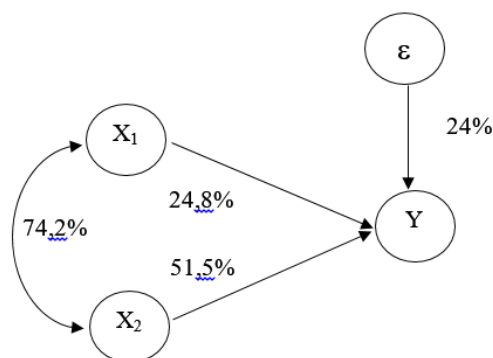
Dimana :

- Y = Kinerja pegawai
- X<sub>1</sub> = Pengawasan
- X<sub>2</sub> = Pemasangan

Berdasarkan persamaan regresi di atas menunjukkan pengawasan yang dilaksanakan oleh Sekretaris DPRD Kota Tasikmalaya memiliki nilai positif, artinya pengawasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya, demikian pula dengan pemasangan oleh Sekretaris DPRD Kota Tasikmalaya memiliki nilai positif, yang artinya pemasangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dan pemasangan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya, dilakukan perhitungan melalui analisis jalur berdasarkan hasil perhitungan dengan digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1. Struktur Jalur Penelitian**



Keterangan:

X<sub>1</sub> = Perencanaan

X<sub>2</sub> = Pengkoordinasian

Y = Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya

ε = Faktor-faktor yang tidak diteliti

Berdasarkan hasil perhitungan statistik melalui analisis jalur dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya sebesar 24,8%, yang diukur melalui pengawasan dengan menetapkan standar, pengawasan dengan mengukur kinerja, dan memperbaiki penyimpangan.
2. Pemasangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya sebesar 51,2% yang diukur melalui motivasi langsung (*direct motivation*) dan motivasi tidak langsung (*indirect motivaton*).

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan pengawasan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam organisasi dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Pengawasan yang baik mempengaruhi hasil organisasi dan lingkungan kerja secara keseluruhan, dimana pengawasan berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif dan memungkinkan pegawai untuk lebih berhasil dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepemimpinan dan pengawasan mempunyai hubungan kuat,

karena seorang pemimpin mempunyai fungsi untuk melakukan pengawasan dengan tujuan untuk mengetahui sejauhmana pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan rencana awal.

Selain melakukan pengawasan, seorang pimpinan dalam organisasi perlu melakukan motivasi kepada para pegawainya, dimana motivasi merupakan bagian dari fungsi manajemen. Dengan keterampilan komunikasi yang efektif dan pendekatan pemecahan masalah, para pemimpin dapat meningkatkan motivasi dan mendorong perbaikan terhadap pelaksanaan pekerjaan secara berkelanjutan. Pemberian motivasi kepada pegawai penting dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendorong para pegawai lebih meningkatkan hasil kerjanya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara pengawasan dan pemotivasian oleh Sekretaris DPRD Kota Tasikmalaya terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya. Adanya pengaruh pengawasan dan pemotivasian yang dilaksanakan oleh Sekretaris DPRD Kota Tasikmalaya terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Tasikmalaya, bahwa Sekretaris DPRD Kota Tasikmalaya perlu melaksanakan seluruh prinsip-prinsip pengawasan dan melaksanakan pemotivasian baik secara langsung maupun tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aulia Chairani dan Hazmanan Khair. 2022. Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia.
- Nigro, L., & Kellough, J. (2014). *The new public personnel administration* (7<sup>th</sup> ed.). Wadsworth Cengage Learning.
- Puspawati. 2020. Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia.
- Siti, dkk. (2022). A Preliminary Study of Factors Influencing on Employee Performance. [https://hrmars.com/papers\\_submitted/12234/a-preliminary-study-of-factors-influencing-on-employee-performance.pdf](https://hrmars.com/papers_submitted/12234/a-preliminary-study-of-factors-influencing-on-employee-performance.pdf).
- Ukas, Maman. (2004). Manajemen: Konsep, Prinsip dan Aplikasi. Penerbit Agnini. Bandung.