**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS SEKRETARIAT DPRD**

**KABUPATEN TAPANULI SELATAS)**

Oleh

**Indra Syahputra Marpaung, S.Sos, M.Si**

*Dosen FISIPOL Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan*

**Abstrak**

**Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpanan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasaan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efeien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauh mana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauh mana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pegaruh terhadap motivasi kerja pegawai (studi kasus sekretariat DPRD kabupaten tapanuli selatan). Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dimana dalam penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif yaitu untuk mengetahui dan menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti. Pengawasan dan motivasi kerja hanya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kerja pegawai suatu organisasi. Pengawasaan terhadap pegawai yang berjalan dengan baik maka akan mengurangi tingkat kesalahan pegawai, demikian pula dengan pemberian motivasi yang cukup baik akan meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya mampu memberikan kepuasan kerja pegawai sehingga akan tercapai apa yang terjadi tujuan organisasi. Pemberian setelah membandingkan antara persepdi/kerjanya terhadap suatu produk dan harapan-harapannya. Yang menjadi fokus dalam penelitian ini, pengawasan Internal Pengawasan Eksternal, Pengawasan Refrennsif, Pengawasan Aktif, dan Pengawasan Pasif.**

**Kata kunci: pengawasan dan Motivasi Kerja**

1. **PENDAHULUAN**
   1. **Latar Belakang Penelitian**

Pengawasan merupakan sebuah aspek penting dalam manajemen aparatur negara agar segala tugas, fungsi, dan program-program yang dijalankan pemerintah dapat berjalan sebagaimana mestinya. Fungsi pengawasan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karena dalam proses pengawasan dapat mengendalihkan pelaksanaan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu agar aparatur atau pegawai pemerintah dapat mencapai kinerja yang baik pula. Telah dijelaskan dalam ketetapan nomor IX/MPR/1998 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme, maka pengawasan merupakan aspek penting dalam manajemen kepegawaian, melalui sosialisasi keputusan mentri pendayagunaan aparatur negara no. KEP/46M.PAN/4/2004, tentang petunjuk pelaksanaan pengawasan dalam penyelenggaraan pemerintahan ditegaskan bahwa pengawasan merupakan salah satu unsur terpenting dalam rangka peningkatan pendayagunaan Aparatur Negara dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan menuju terwujudnya pemerintah yang bersih dan berwibawa.

Melalui suatu kebijakan pengawasan yang baik dan membina, maka diharapkan kinerja pegawai negeri sipil yang saat ini di anggap lemah terutama di bidang terutama di bidang control pengawasan, dapat ditingkatkan kapasitasnya dalam rangka membangun infrastruktur birokrasi yang lebih kompetitif.

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Contrilling is the process of measuring performance and taking action to ensure desird results.

Yang dinamakan pengawasan ialah suatu proses untuk menegaskan bahwa seluruh aktivitas yang terselenggarakan telah sesuai dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya.

Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematik untuk menetapkan kinerja standar umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut. Serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintahan. Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik.

Pengawasan bisa didefenisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefesien mungkin didalam mencapai tujuan .

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasaan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efesien. Bahkan, melalui pengawasaan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat sejauh mana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauh mana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Usaha yang dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi para pegawai, serta menemukan cara untuk mempengaruhi para pegawai agar melakukan tugasnya secara ikhlas dan bekerja lebih giat untuk mencapai hasil optimal dikenal dengan motivasi. Menurut Gray (2001;3), berpendapat bahwa motivasi merupakan sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya antusiasme dan persistensi dalam hak melakukan kegiatan-kegiatan tertentu.

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi, daya parangsang) kepada pegawai, dengan istilah popular sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Telah dibatasi bahwa memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan. Ini juga berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan diusahakan oleh pimpinan agar kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya. Menurut Daryanto (2003;756), bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai motivasi kerja maksimal.

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semagat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapai, berdasarkan dari penjelasan ayat disebut bahwa motivasi berprestasi tidak selalu timbul dengan sendirinya. Motivasi dapat ditimbulkan, dikembangkan dan diperkuat oleh faktor-faktor lain, makin kuat motivasi seseorang, makin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuan. Pengertian ini berarti pula bahwa motivasi dapat berubah.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar pegawai bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai untuk mengeluarkan tingkat upaya dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientas tujuan, dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Dari pengertian di atas dapat disimpualkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkann semagat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk bekerja, dan menyebabkan seeorang pegawai mengetahui adanya tujuan relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai (Studi Kasus Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan).**

* 1. **Perumusan Masalah**

Adapun yang merupakan perumusan masalah “ Bagaimana Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai (Studi Kasus Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan)”.

* 1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan merupakan arah dari suatu penelitian. Tujuan penelitian harus disesuaikan dengan rumusan masalah. Bila permasalahan mempertanyakan hal-hal yang belum diketahui, sehingga jika permasalahan sudah terjawab maka tujuan penelitian sudah tercapai. Dalam beberapa penelitian dimana permasalahannya sangat sederhana terlihat bahwa tujuan sepertinya merupakan pengulangan dari rumusan masalah. Hanya saja rumusan masalah dinyatakan dengan pernyataan yang biasanya diawali dengan kata ingin mengetahuinya.

Penelitian ini disusun secara sistematis didorong oleh adanya tujuan dan sasaran yang hendak dicapai. Adapun yang menjadi tujuan dan sasaran penelitian ini adalah untuk menganalisa Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai (Studi Kasus Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan).

* 1. **Manfaat Penelitian**

Dengan adanya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan acuan untuk digunakan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
2. Diharapkan dengan adanya penelitian ini agar dapat memberikan suatu masukan berbagai pihak khususnya Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai ( Studi Kasus Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan)
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai perbandingan atau dasar penelitian lain untuk melakukan kajian atau penelitian dalam aspek yang lain.
4. Manfaat Praktis

Menambah wawasan penulisa mengenai wacana nilai pendidikan khususnya pengaruh pengawasan terhadap motivasi kinerja pegawai untuk selanjutnya dijadikan sebagai acuan dalam bersikap dan berperilaku.

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Konsep pengawasan demikian sebenarnya menunjukkan pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, dimana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemerikasaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya, “dalam ilmu manajemen, pengawasan ditempatkan sebagai tahapan terakhir dari fungsi manajemen. Dari segi manajerial pengawasan mengandung makna pula sebagai:

*“pengamatan atas pelaksanaan seluruh kegiatan unit organisasi yang diperiksa untuk menjamin agar seluruh pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana dan peraturannya.*

Atau *“suatu usaha agar pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dan dengan adanya pengawasan dapat memperkecil timbulnya hambatan, sedangkan hambatan yang telah terjadi dapat segera diketahui yang kemudian dapat dilakukan tindakan perbaikannya.*

* **Pengawasan Internal dan Eksternal:**

Pengawasan internal merupakan suatu pengawasan yang dilaksanakan oleh orang atau badan yang ada didalam lingkungan unit lembaga atau organisasinya. Sedangkan, pengawasan eksternal ialah pengawasan yang dilaksanakan oleh unit pengawasan yang terdapat diluar unit lembaga atau organisasi yang diawasinya.

* **Pengawasan Prevetif Represif :**

*Pengawasan Prevetif* ialah suatu bentuk pengawasan yang dilaksanakan pada kegiatan sebelum kegiatan tersebut dilakukan, sehingga mampu mencegah terjadinya kegiatan yang melenceng. Contohnya : pengawasan yang dilakukan pemerintah untuk menangkal penyimpangan pelaksanaan keuangan negara yang berpotensi akan merugikan negara. Sedangkan, *Pengawasan Reprensif*  ialah suatu bentuk pengawasan yang dilaksanakan itu sudah selesai dilakukan. Contohnya : pengawasan pada anggaran akhir tahun, dimana anggaran yang telah ditentukan disampaikan laporannya.

* **Pengawasan Aktif dan Pasif**

Pengawasan aktif ialah pengawasan yang dilaksanakan ditempat kegiatan yang bersangkutan. Sedangkan pengawasan pasif ialah merupakan suatu bentuk pengawasan yang dilakukan melalui penelitian dan pengujian terhadap surat-surat ataupun laporan pertanggung jawaban yang disertai dengan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran.

* **Pengawasan Kebenaran Formil :**

Merupakan suatu bentuk pengawasan menurut hak dan (rechtimatigheid) dan pemeriksaan kebenaran materi awal maksud dan tujuan pengeluaran (doelmatigheid)

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motiv, antar lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan,. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Hasibuan (1999;95) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahaan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Senada dengan defenisi diatas, Siagian (1996;38) mengemukakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menajdi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan bebagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya dari defenisi di atas dapat digambargakan kerangka pemikiran Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai ( Studi Kasus Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan) sebagai berikut:

1. **Tinjauan Pustaka** 
   1. **Pengertian Pengawasan**

Geoge R. Tery (2006;395) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Robbin (dalam Sugandha 1999;150) menyatakan pengawasan itu merupakan sesuatu proses aktivitas yang sangat mendasar, sehingga membutuhkan seorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi.

Kertonegoro (1998;163) menyatakan pengawasan itu adalah proses melalui manajer berusaha memperoleh keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perencanaannya.

Terry dalam Winardi 2000;224) dikatakan bahwa pengawasan tidak hanya melihat suatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskan sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan.

Admosudirdjo (dalam Fabriani, 2005;11) mengatakan bahwa pada pokoknya pengawasan adalah keseluruhan dari pada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Siagian (1990;107) menyebutkan bahwa yang dimasksud dengan pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Kesimpulanya, pengawasan merupakan suatu usaha sistematika untuk menetapkan standar pelaksanaan tujuan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merangcang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan.

* 1. **Pengertian Motivasi**

Menurut hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012;191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Sedangkan Asa’ad dalam Pasolog Harbani (2010;140) motivasi adalah suatu yang menimbulkan semagat atau dorongan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Robbins (2006;213) motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Pengertian motivasi kerja menurut Sadili Samsudin (2006;282) mengemukakan pernyataannya bahwa : *Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semagat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sasaran fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan”.*

Malayu S.P Hasibuan (2005;143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi berasal dari kata motove atau dengan prakata bahasa latinnya. Yaitu movere, yang berarti “mengarahkan”. Seperti yang dikatakan Liang gie (dalam Martoyo 2000;12), motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana bekerja. Seorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimun dalam bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Penimbunan motivasi dengan demikian motivasi atau motivation berarti pemberian motiv atau hal yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivation adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Menurut Martoyo (2000;13) mengemukakan bahwa manusia dalam aktivitas kebiasaannya sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya, rasa tentram, rasa aman dan sebagainya. Martoyo (2000) motivasi Kinerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semagat kerja.

Motivasi atau dorongan kepada pegawai untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam yaitu:

1. Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada pegawai. Imbalan tersebut sering disebut insetif.
2. Motivasi non finansial, yaitu dorongan yang terwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang. Akan tetapi berubah hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi atau hal yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Dari defenisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan motivasi sangat penting bagi suatu perusahaan atau instansi, karena merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan atau pegawai untuk bertindak secara ikhlas agar tujuan dapat tercapai secara efesiaen.

Dalam rangka untuk memotivasi bahwahan dalam suatu organisasi, sangat ditentukan oleh kepiawaian seorang pimpinan untuk memahami faktor-faktor motivasi sebagai daya pendorongan atau penguat (reinforcement) sehingga individu tergerak untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, pemahaman terhadap motivasi sangat penting artinya bagi pimpinan. Menurut Salusa (2000;429) bahwa seseorang bersedia melakukan suatu pekerjaan karena dirangsang oleh motivasi. Motivasi itu timbul karena faktor-faktor, sebagai berikut:

1. Adanya perasaan ingin mencapai sesuatu hasil dengan melakukan pekerjaan menantang dengan baik.
2. Suatu kebutuhan dari dalam diri sendiri yang ingin melakukan suatu pekerjaan yang baik.
3. Melakukan pekerjaan menurut perasaan adalah penting.
4. Apa yang dilakukan itu selalu berkaitan dengan suatu tujuan.
5. Apa yang dikerjakan sesuatu yang menarik.
6. Melakukan pekerjaan adalah membantu organisasi mencapai tujuannya.
7. Mengerjakan sesuatu sebagai keredit untuk keperluan penilaian penampilan prestasi yang akan datang.
8. Mengharapkan kemungkinan kenaikan penghasilan.
9. Mengerjakan sesuatu sebagai kredit untuk keperluan penilaian penampilan prestasi yang akan datamg.
10. Untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari atasan.
11. Melakukan sesuatu dengan kemungkinan bertambahanya kebebasan dalam pekerjaan.
12. Harapan akan pengakuan dari teman sejawat.
13. Melaksanakan tugas dengan tekad tidak menginginkan kelompoknya berpenampilan buruk.
14. Jaminan adanya keamanan kerja yang prima.
15. Mengerjakan sesuatu kerena dorongan oleh kondisi fisik pekerjaan yang baik.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semagat kerja bersumber baik dari dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal) untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar menghasilkan kinerja yang lebih baik.

* 1. **Kinerja Pegawai**

Konsep kinerja menurut Rue dan Byars (1989), diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau “ the degree of accomplishment” atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Defenisi tersebut mengandung pegertian bahwa melalui kinerja, tingkat pencapaian organisasi dapat diketahui pencapaian atas tujuan organisasi tersebut kemudian dijadikan sebagai tolak ukur untuk menilai baik/buruknya kinerja organisasi. Osborni dalam quade (1990) berpendapat bahwa kinerja sebagai tingkat pencapaian misi organisasi. Dapat dikatakan bahwa misi organisasi (visi). Semakin banyak misi yang dilakukan, maka semakin banyak misi yang dilakukan, maka semakin bagus kinerja dari organisasi yang bersangkutan. Begitu juga sebaliknya, kinerja organisasi dikatakan buruk apabila hanya sedikit misi yang dilakukan oleh ornanisasi tersebut.

* 1. **Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja**

Organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian , pengawasanan dan motivasi yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjang tersdia dan memenuhi persyaratannya.

Dari fungsi di atas, maka fungsi pengawasan menjadi sangat penting karena pengawasan dilaksanakan agar tahapan pekerjaan bisa berjalan sesuai rencana. Bentuk organisasi dan personil pelaksanaannya. Tanpa adanya faktor pengawasan maka tidak akan berguna karena harus disadari bahwa manusia sebagai pelaksanaan memiliki keterbatasan. Fungsi perencanaan, pengorganisasian, personil, dan pengarahaan tidak akan efektif tanpa adanya fungsi pengawasan (Hani Handoko:2001).

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 diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusia untuk mencapai produksivitas kerja yang tinggi. Jika peningkatan motivasi kerja pegawai dilakukan secara optimal maka dapat tercipta pula kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap pegawai.

Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan maka akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja tergantung pada hasil intrinsik, ekstrinsik, dan sehingga kepuasan kerja adalah tingkat dimana seorang pegawai merasa positif atau negative tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Berdasarkan penjabaran yang ada di atas maka yang dimaksud dengan kepuasan kerja pada penelitian ini adalah sikap (positif) yang ditunjukan pegawai terhadap penelitian terhadap situasi kerja.

Penilaian ini diekspresikan oleh pegawai dalam perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Apabila pegawai merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan dan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya maka karyawan akan merasa puas dan sebaliknya.

Pengawasan yang merupakan salah satu aspek yang diidentifikasi sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengawasan merupakan suatu proses supervisi yang dilaksanakan terhadap pekerjaan dapat berjalan dengan apa yang direncanakan dan dapat mencapai tujuan direncanakan dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah akurat, tepat waktu, objektif dan menyeluruh, terpusat pada titik-tik pengawasan strategi realiltis, terkoordinasi, fleksibel, diterima oleh anggota organisasi.

Selain pengawasan, salah satu yang menjadi faktor kepuasan kerja adalah “motivasi”. Pada umumnya pakar ekonomi mendefinisikan motivasi sebagai dorongan kerja yang timbul pada diri seorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

1. **Metodelogi Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah adalah metode deskriftif analisis, yaitu metode yang menggambarkan keadaan yang terjadi pada saat ini disertai dengan penganalisaan pada objek tertentu.

Kemudian metode lain yang dipergunakan adalah:

1. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan adalah penelitian dan penelahaan terhadap teori ilmu administrasi terutama yang relevansinya dengan permasalahan dan analisis penulisan materi. Teori-teori tersebut penulisan kumpukan dari sejumlah literatur seperti buku-buku, peraturannya seperti perundang-undangan yang berhubungan dengan kelembagaan, kepegawaian dan ketatalaksanaan.

1. Studi lapangan

Studi lapangan yaitu melakukan kunjungan terhadap objek-objek yang menjadi penelitian dengan dipergunakan teknik penelitian sebagai berikut: teknik observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek-objek penelitian yang menyangkut.

1. **Kesimpulan dan Saran** 
   1. **Kesimpulan**
2. Pengawasan intern yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada di dalam lingkungan unit organisasi yang bersangkutan atau pengawasan yang dilakukan secara rutin oleh inspektorat daerah kabupaten tapanuli selatan sangat berpengaruh terhadap motivasi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan.
3. Pengawasan estern yang dilakukan oleh unit organisasi yang di awasi. Dalam hal ini di indonesia adalah Badan Pemerikasaan Keuangan (BPK) sangat berpengaruh terhadap motivasi kinerja pegawai Sekeretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan.
4. Pengawasan preventif yang dilakukan terhadap suatu kegiatan sebelum dapat mencegah terjadinya penyimpangan yang dilaksanakan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan.
5. Pengawasan dekat DPTD bKabupaten oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan sangat berpengaruh terhadap motivasi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan.
   1. **Saran**

Setelah penulias mengemukakan beberapa kesimpulan yang telah di ambil dari hasil analisis maka perlu kiranya penulis mengemukakan beberapa saran-saran:

1. Meningkatkan pengawasan internal pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan untuk motivasi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan.
2. Peningkatan pengawasan ekstern pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan agar motivasi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan
3. Meningkatkan pengawasan preventif pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan menambah motivasi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan
4. Peningkatan pengawasan dekat (aktif) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan untuk motivasi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan
5. **Daftar Pustaka**

Daryanto. 2003. Belajar Komputer Visual Basic. Yrama Widya. Bandung. Divisi Penelitian dan Pengembangan MADCOMS-MADIUM, 2003.

Danang, Sunyoyo, Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya manusia untuk Bisnis yang Komptitif. Gadjah Mada Universitas Press, Yogyakarta, 2003

Hasibuan, Malayu S.P, manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Bumi Aksara, Jakarta, 2005

Dray, Jhon Maers and Venus In The Work Place Terj Rina Guntara, panduan praktis Untuk Meningkatkan Komunikasi dan Meraih Prestasi Di Tempat Kerja, Jakarta: PT. Gramedia, 2001

Gomes, Faustino Cardoso, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta, 2001

George R Terry, Prinsip-prinsip Manajemen PT. Bumi Aksara Jakarta, 2003

Kusriyanto, Bambang Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT Pustaka Binaan, Jakarta, 1986

Kartini, kartono, Pimpinan dan Kepemimpinan CV Rajawali, Jakarta, 1982

L.W Rue dan L.L Bryars 1980, Management : mTheorry and Application Homewood Lilinois, Richard D. Irwin Inc. 1999

Mangkunegara A.P manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan, Remaja Rosadakarya, Bandung, 2000

Martoyo, Susilo Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, BPFE, Bandung 2000

Sujamto, (1986) Beberapa Pengantar Dibidang Pengawasan, Graha Indonesia , Jakarta 1986

Stoner, James A.F dan Charles Wankel, Manajemen Edisi Ketiga, Jakarta Intermedia, 1982

Sumadi Suryabrata, Psikologi Pendidikan PT Raja Grafindo, Jakarta 1994

Sugandha, dan Kepemimpinan di Dalam Organisasi, PT Sinar Baru, Bandung 1999

Sondang P Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara Jakarta 1996

Salusu, Pengambilan Keputusan Strategi Gramedia, jakarta, 2000

Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CV Pustaka Setia, Jakarta,2006

Quade, E>S Analysis For Public Decision, Alsevier Sciencer Publishers, New York, 1990

Winadi, manajer dan Manajemen Citra Aditya Bakti, Bandung,2000

**Peraturan Perundang-Undangan**

* Keputusan Mentri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/46/M. PAN/4/2004. Tentang petunjuk Pelaksanaan Pengawasan dalam Penyelenggaraan Pemerintahan