

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN TERHADAP  
MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen pada  
Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas  
Tridinanti Palembang



Disusun Oleh:  
Nama : Dadang Wahyudi  
NPM : 194141011  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

**PROGRAM PASCASARJANA PROGRAM STUDI MAGISTER  
MANAJEMEN UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
TAHUN 2020**

# LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

## PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI SUMATERA SELATAN

**Nama : Dadang Wahyudi**  
**NPM : 194141011**  
**Konsentrasi : Manajemen SDM**

Menyetujui :

Palembang, 2020

Palembang, 2020

Pembimbing I

Pembimbing II



**Prof. Dr. Ir. Edizal AE. MS**

**Dr. Msy. Mikial SE, M.Si. Ak. CA**

Palembang, 2020

Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang



**Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS**  
**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN TERHADAP**  
**MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA**  
**PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA**  
**PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis  
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang

**Nama : Dadang Wahyudi**  
**NPM : 194141011**  
**Konsentrasi : Manajemen SDM**

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Tanggal

Tanda Tangan

Prof. Dr. Ir. Edizal AE. MS

.....

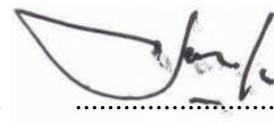


.....

Anggota Penguji :

Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM

.....



Palembang, 2020

Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang



**Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM**

## ABSTRAK

**Dadang Wahyudi.** Pengaruh Pengawasan dan Disiplin terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Tesis Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang, dibawah bimbingan Prof. Dr. Ir. Edizal AE, MS dan Dr. Msy. Mikial SE, M.Si. Ak. CA.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengawasan dan Disiplin terhadap Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Hipotesis yang akan diuji (1) Pengawasan berpengaruh pada Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan (2) Kedisiplinan berpengaruh pada Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan (3) Pengawasan berpengaruh pada Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan (4) Kedisiplinan berpengaruh pada Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan (5) Motivasi berpengaruh pada Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan (6) Pengawasan berpengaruh secara tidak langsung melalui Motivasi pada Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan (7) Kedisiplinan berpengaruh secara tidak langsung melalui Motivasi pada Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

Metode penelitian yang akan dipergunakan yaitu metode penelitian kuantitatif, dimana peneliti akan lebih menitik beratkan pada data angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik dalam rangka menguji hipotesis sehingga diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Teknik pengambilan sampel menggunakan panduan penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari Issac dan Michel yaitu teknik *Simple random sampling*. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 120 orang dengan tingkat kesalahan 6,5% maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode PLS / *Partial Least Square* dengan menggunakan *software Smart PLS 2.0*

Hasil dari penelitian adalah : (1) Pengawasan berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. (2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan (3) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan (4) Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan (5) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan (6) Terdapat Pengaruh secara tidak langsung antara Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan (7) Terdapat Pengaruh secara tidak langsung antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan

*Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja*

## ABSTRACT

**Dadang Wahyudi.** The Influence of Supervision and Discipline on Working Motivation and its impact on the Employee Performance of the Culture and Tourism Office of South Sumatra Province. The Thesis of Postgraduate Program of Master of Management, Tridinanti University, Palembang, under the guidance of Prof. Dr. Ir. Edizal AE, MS and Dr. Msy. Mikial SE, M.Si. Ak. CA.

The purpose of this study was to determine the effect of Supervision and Discipline on Working Motivation on Employee Performance of the Culture and Tourism Office of South Sumatra Province. Hypotheses to be tested (1) Supervision has an effect on the Working Motivation of the Employees of the Culture and Tourism Office of South Sumatra Province (2) Discipline affects the Working Motivation of the Employees of the Culture and Tourism Office of South Sumatra Province (3) Supervision has an effect on Employee Performance of the Service of Culture and Tourism of the Province of Sumatra South (4) Discipline affects the performance of the employees of the Culture and Tourism Office of South Sumatra Province (5) Motivation affects the performance of the employees of the Culture and Tourism Office of South Sumatra Province (6) Supervision affects indirectly through motivation on the performance of the employees of the Department of Culture and Tourism of Sumatra Province South (7) Discipline affects indirectly through motivation on the employee performance of the South Sumatra Province Culture and Tourism Office.

The research method that will be used is quantitative research methods, in which the researcher will focus more on numerical data and analyzed using statistics in order to test the hypothesis so that the significance of the relationship between the variables studied is obtained. The sampling technique used was a guide to determining the number of samples from a certain population developed from Issac and Michel, namely *the simple random sampling technique*. In this study, a population of 120 people with an error rate of 6.5%, the number of samples in this study was 80 people. The collected data were analyzed using the PLS / Partial Least Square method using Smart PLS 2.0 software.

The results of this study are: (1) Supervision affects the motivation of the employees of the Culture and Tourism Office of South Sumatra Province. (2) Working Discipline affects Employee Motivation at the Culture and Tourism Office of South Sumatra Province (3) Motivation affects Employee Performance at the Culture and Tourism Office of South Sumatra Province (4) Supervision has an effect on Employee Performance at the Culture and Tourism Office of South Sumatra Province (5) Working Discipline affects the performance of the employees of the Culture and Tourism Office of South Sumatra Province (6) There is an indirect influence between the supervision on the performance of the employees of the Culture and Tourism Office of South Sumatra Province (7) There is an indirect influence between work discipline on the performance of the employees of the Culture and Tourism Office. South Sumatera Province

*Keywords: Supervision, Discipline, Work Motivation, Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT. Karena dengan limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga tesis yang berjudul **“PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI SUMATERA SELATAN”** ini dapat terselesaikan. Tesis ini ditulis untuk memenuhi syarat penulisan tesis dan sebagai syarat mendapatkan gelar Magister.

Penyusunan tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah banyak memberikan bantuan, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Aufa Syahrizal, SP. M.Sc selaku Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.
2. Ibu Dr. Hj. Manisah, MS selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. Hj. Tri Suryatiningsih, SE. MM selaku Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal AE, MS selaku Pembimbing I
5. Ibu Dr. Msy. Mikial SE, M.Si. Ak. CA selaku Pembimbing II
6. Seluruh staf administrasi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
7. Papa, Mama, Ayuk Inggit serta Buah Hatiku, Maulana Wisnu Wardana yang telah memberikan dukungan moral dan material.
8. Seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan yang merupakan kelemahan dari penulis dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak demi perbaikan di masa yang akan datang.

Palembang, Agustus 2020

Penulis

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dadang Wahyudi

NIK : 194141011

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2020

Yang menyatakan,



Dadang Wahyudi

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
SURAT PERNYATAAN .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah .....	10
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Kegunaan Penelitian .....	12

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. Kajian Pustaka .....	14
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	46
C. Kerangka Berfikir .....	48
D. Hipotesis Penelitian .....	49

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	51
B. Desain Penelitian .....	52
C. Populasi dan Sample .....	53

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	54
E. Variabel, Definisi Konseptual dan Operasional .....	58
F. Teknik Analisis Data .....	72
G. Hipotesis Statistika .....	75

#### **BAB IV METODOLOGI PENELITIAN**

A. Deskripsi Objek Penelitian .....	77
B. Analisis Data .....	78
C. Pembahasan .....	83

#### **BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	87
B. Implikasi .....	88
C. Saran .....	89

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

#### **RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel	1	Laporan Realisasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan ..... 8
Tabel	2	Penelitian Terdahulu ..... 46
Tabel	3	Jadwal Penelitian ..... 51
Tabel	4	Kisi-Kisi Instrumen ..... 68
Tabel	5	Hipotesis Penelitian dan Rumusan Penelitian ..... 76
Tabel	6	Profil Responden ..... 77
Tabel	7	Hasil Uji PLS ..... 80
Tabel	8	Hasil Korelasi antar Konstruk ..... 80
Tabel	9	Nilai AVE ..... 81
Tabel	10	Nilai R Square ..... 82
Tabel	11	Nilai <i>Path Coefficient</i> ..... 82
Tabel	12	Pengaruh Langsung ..... 83
Tabel	13	Efek Tidak Langsung Spesifik ..... 83

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Tahap-tahap Proses Pengawasan .....	16
Gambar 2 Kerangka Berfikir .....	49
Gambar 3 Data Pegawai Berdasarkan Usia .....	78
Gambar 4 Output Smart PLS .....	79

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang menyeluruh yang saling berhubungan dan pasti memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Khususnya di tubuh pemerintahan baik daerah maupun pusat, rekrutmen terhadap tenaga muda yang memiliki keahlian dan *passion* dalam menjalankan roda birokrasi saat ini sudah menjadi syarat utama.

Perkembangan otonomi daerah saat ini menuntut Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. SKPD, bisa meliputi Badan, Dinas, Kantor dan unit lainnya. SKPD ini merupakan instrumen manajemen pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala SKPD. Keterlibatan Kepala SKPD serta kemampuan dan kemauan para aparaturnya mau tidak mau harus terus berinovasi untuk menyesuaikan dengan lingkungan internal dan eksternal yang selalu dinamis sehingga SKPD tersebut akan tetap hidup. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) organisasi/lembaga pada pemerintah daerah yang bertanggungjawab kepada gubernur/bupati/walikota dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang terdiri dari sekretaris daerah, dinas

daerah dan lembaga teknis daerah, kecamatan, desa, dan satuan polisi pamong praja sesuai dengan kebutuhan daerah.

SKPD yang handal adalah yang dapat menyesuaikan dengan ritme pimpinan yang dalam hal ini gubernur/bupati/walikota agar pelaksanaan misi dan pencapaian visi dapat tepat waktu dan tepat sasaran. Kinerja SKPD pun menjadi sorotan utama Kepala Daerah karena akan menjadi agenda rapat ditingkat kementerian bahkan menjadi topik yang akan ditanyakan langsung oleh Presiden. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja merupakan segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output. Ada beberapa faktor penting dalam melakukan penilaian kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

a. Kuantitas Kerja

Kinerja karyawan dapat dilihat dari segi kuantitas pekerjaan. Maksudnya adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang seefektif dan seefisien mungkin. Selain itu dengan mengetahui seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan atau seberapa besar nilai atau target yang dapat dicapai dikarenakan mereka diberikan target juga dapat digunakan sebagai acuan dalam mengukur produktivitas sumber daya manusia.

b. Kualitas Kerja

Selain banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan, maupun besarnya target yang dapat dicapai, kualitas pekerjaan seseorang juga merupakan indikator penting dalam kinerja seseorang. Kualitas yang dimaksud ini adalah seberapa benar dan memuaskan pekerjaan seseorang. Kualitas ini sangat berbanding lurus dengan proses karyawan dalam mengeksekusi apa yang menjadi pekerjaannya. Hal ini dapat ditunjang dengan pemberian panduan yang jelas diberikan oleh pimpinan dalam pendelegasian pekerjaan.

c. Pengetahuan tentang Pekerjaan

*Knowledge* dan *Skill* adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh karyawan dalam kaitannya dengan kinerja dalam sebuah pekerjaan. Pengetahuan tentang pekerjaan disini bisa dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan maupun pengetahuan yang dapat diberikan oleh perusahaan atau organisasi lewat pelatihan maupun platform digital demi meningkatkan kinerja karyawan. Hal lain yang perlu mendapat perhatian adalah *skill*. Dalam proses perekrutan karyawan sudah seharusnya meletakkan orang yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisi yang diinginkan.

d. Perencanaan Kegiatan

Perencanaan merupakan acuan yang dapat digunakan karyawan dan pimpinan perusahaan untuk dapat mencapai target yang ingin dicapai dalam beberapa periode kedepan. Mengapa hal ini menjadi penting? Dikarenakan tanpa ada perencanaan yang dilakukan diawal tahun bekerja maka akan sangat menyulitkan karyawan dan perusahaan dalam mengukur sudah

sampaimana pekerjaan berhasil dicapai. Perencanaan ini juga dapat digunakan dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Selain itu, dalam perencanaan tidak hanya digunakan untuk profesionalisme saja, namun dapat dijadikan acuan personal seseorang dengan menggunakan *Personal Development Plan*, dan *Personal Goal Setting*. Hal ini penting untuk mengukur perkembangan yang dicapai dari SDM yang bersangkutan. Dan menjadi data bagi bagian kepegawaian dalam mengevaluasi pekerjaan individu, maupun sistem edukasi dan lainnya dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan berdiri pada tahun 2000 setelah terjadi perubahan birokrasi di tubuh pemerintah pusat yaitu Otonomi Daerah dimana kewenangan daerah dalam mengatur daerahnya menjadi lebih besar. Beralamat di jalan Demang Lebar Daun Kav. IX Palembang, SKPD ini berperan penting dalam percepatan pelaksanaan pembangunan bidang kebudayaan dan pariwisata. Semangat untuk dapat mencapai visi dan menjalankan misi yang sesuai dengan arahan pimpinan yang dalam hal ini Kepala Daerah, adalah satu-satunya tujuan yang harus dipenuhi oleh masing-masing SKPD khususnya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Kepala SKPD tidak bisa melakukan hal ini sendirian. Butuh dukungan dari semua karyawan yang ada dan terlibat di dinas ini. Dukungan yang diberikan berupa kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi. Saat ini Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan menjadi salah satu SKPD yang menjadi sorotan setelah bergabungnya sektor ekonomi kreatif di tubuh kementerian. Mampu memberikan arahan yang

tepat dan menciptakan iklim kebudayaan, kepariwisataan dan kreatif pada semua mitra dinas merupakan tujuan utama keberadaan dinas ini. Oleh karena itu peranan serta karyawan yang ada dinas ini sangat menentukan berhasil tidaknya pencapaian visi dan misi SKPD. Kinerja karyawan menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan khususnya pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Kinerja yang baik diperoleh dari pengawasan pimpinan yang mengarah pada disiplin kerja serta motivasi dalam menjalankan tugas tanggung jawab. Dalam pengukuran kinerja dapat dilihat dari ketepatan waktu pencapaian target atau realisasi pelaksanaan kegiatan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1**

**Laporan Realiasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan  
pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan**

Indikator	Tahun					
	2017		2018		2019	
Ketepatan Waktu	Target Program dan kegiatan	Realisasi Program dan kegiatan	Target Program dan kegiatan	Realisasi Program dan kegiatan	Target Program dan kegiatan	Realisasi Program dan kegiatan
	15	12	15	14	15	10

**Sumber data :** Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Sumsel

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa ditahun 2017 kegiatan diselesaikan sebanyak 12 kegiatan atau sebesar 75% dengan target 15 kegiatan. Tahun 2018 pencapaian kegiatan naik dari tahun sebelumnya sebanyak 14 kegiatan dari target 15 kegiatan atau sebesar 95%. Sedangkan pada tahun 2019 pencapaian target

kegiatan menurun menjadi 10 kegiatan atau sebesar 50% dari target yang sama sebanyak 15 kegiatan. Oleh karena itu karyawan belum memiliki kinerja yang optimal sehingga belum dapat mengimplementasikan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan mengakibatkan kinerja organisasi kurang baik dalam menyelesaikan kegiatan yang sudah disusun atau dirancang di tiap tahunnya. Mengingat uraian diatas maka penulis tertarik untuk membahas masalah berdasarkan ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan selama masa perkuliahan dan menuangkan dalam bentuk tesis yang berjudul *“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan”*.

## B. Identifikasi Masalah

Kinerja karyawan ditentukan oleh beberapa faktor, sehingga dengan demikian dalam bagian ini di kemukakan beberapa identifikasi masalah dari berbagai faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan adalah sebagai berikut:

1. Masih banyaknya pegawai yang tidak memahami tugas dan fungsi sebagai bagian dari bidang sehingga pelaksanaan tugas masih sering timpang dan tidak seimbang.
2. Adanya faktor internal SDM yang membuat menurunnya kualitas kinerja salah satunya permasalahan keluarga yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan.
3. Sikap senioritas yang sering menjadi penghalang terjalinnya hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan.

4. Adanya pengaruh lingkungan kerja yang menyebabkan kualitas kerja menurun.
5. Sanksi yang belum sepenuhnya diterapkan terhadap pelanggaran yang dilakukan.

### C. Pembatasan Masalah

Agar terhindar dari kesalah pahaman dan tidak luas dalam pembahasan akan pengertian judul diatas, maka penulis memberikan batasan masalah judul di atas sehingga dalam pembahasannya tidak menyimpang dari masalah yang seharusnya.

Di sini penulis membatasi masalah tentang pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan, faktor apakah yang mempengaruhi pengawasan terhadap disiplin dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah serta pembatasan masalah yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Motivasi kerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan ?

2. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan ?
3. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan?
5. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan?
6. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi pada Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan?
7. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi pada Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan?

#### E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap motivasi kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja melalui Motivasi pada Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja melalui Motivasi pada Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

#### F. Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini ada beberapa manfaat yang diharapkan, yaitu:

##### 1. Bagi Peneliti

- a. Dengan penelitian ini penulis mengetahui dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan khususnya di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

b. Dengan penelitian ini penulis dapat menambah pengetahuan baru dalam membuat karya-karya ilmiah dengan menerapkan teori-teori yang sebelumnya telah diterima dan dipelajari pada saat perkuliahan di Program Studi Magister Manajemen maupun yang bersumber dari literatur-literatur, kedalam praktek kerja manajemen organisasi.

2. Bagi Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan juga sebagai bahan pertimbangan dan bahan informasi pihak manajemen organisasi dalam hal ini Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) untuk pengambilan keputusan selanjutnya dalam rangka pencapaian tujuan dan juga sebagai penilaian kinerja karyawan organisasi sehingga dapat menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja terutama menjaga kesehatan organisasi dan sebagai acuan referensi informasi dalam kebijakan pelaksanaan tugas dan fungsi sehingga dapat berjalan optimal.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan atau acuan dan referensi bagi peneliti lain dan khususnya almamater Universitas Tridinanti Palembang terhadap bidang yang sama pada masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman, Arifin, 2001, *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan*, CV. Haji Mas Agung, Jakarta
- Anwar, Prabu Mangkunegara.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Rosda
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Fahmi, Irham. 2014. *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2019. *Dasar-Dasar Perekonomian Indonesia*. Bandung: Alfabeta
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediatara.
- FAHMI, Irham. *Dasar-Dasar Perekonomian Indonesia*. 2019.
- Fikri, K., Apriansyah, R., & Putra, M. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada CV. Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 23-32.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Askara
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Edisi kedua*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*, Cetakan Ke-36, Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya Offset
- Robbins, S.P. and Coulter, M. 2016. *Management 13E*, Pearson

- Prawirosentono, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Sakban, S., Nurmal, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 2(1), 93-104.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin Kerja Jakarta : Kencana*
- Singarimbun, Masri, Dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Pustaka Lp3es Indonesia, Jakarta, 2013.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, Penerbit Alfabet
- Sukanto Reksohadiprojo dan Indriyo Gitosudarmo. 2000. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Terry, George R dan Rue, Leslie W. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: Pt Rajagrafindo
- Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada