

TESIS

EFEK MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PENGARUH PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN OGAN ILIR

Untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam
mencapai gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : Ahmad Muhajir Musmar
NPM : 204341020
Konsentrasi : Manajemen SDM

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TIRIDINANTI PALEMBANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

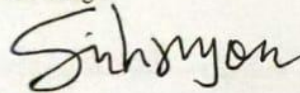
Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

EFEK MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PENGARUH
PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN OGAN ILIR

Nama : Ahmad Muhajir Musmar
NPM : 204341020
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

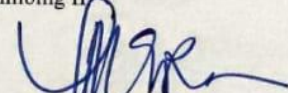
Menyetujui :

Palembang, 2021
Pembimbing I



Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM.MPd.

Palembang, 4-10-2021
Pembimbing II



Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM.

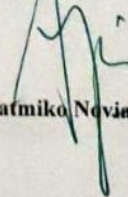
Mengetahui :

Palembang, 2021
Dekan FE UTP



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

Palembang, 2021
Kaprodik MM



Dr. Djatmiko Neviantoro, SE, M.Si

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

EFEK MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PENGARUH PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN OGAN ILIR

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

Nama : AHMAD MUHAJIR MUSMAR
NPM : 204341020
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

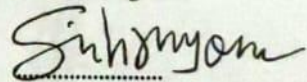
Ketua Penguji :

1. Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono

Tanggal

9-10-21

Tanda Tangan



Anggota Penguji :

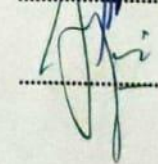
2. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM.

4-10-21



3. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si.

4/10/21



Mengetahui :

Palembang,
Dekan FE UTP

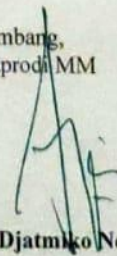
2021

Palembang,
Kaprod MM

2021



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



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

ABSTRAK

Dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, MP.d dan ibu Dr. Ir.Hj.Yusroh Hakimah, MM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan dan Budaya kerja terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 79 Orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi, Sejalan dengan pendapat tersebut diatas, maka dalam penelitian ini mengambil keseluruhan sampel dari jumlah populasi yaitu sebanyak 79 orang sebagai data penelitian. Dari hasil penelitian ini Hipotesis pertama : Pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $15.437 \geq 1,96$ atau P-value $0,000 < 0,05$, Hipotesis kedua : Budaya kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $4,131 \geq 1,96$ atau P-value $0,001 < 0,05$. Hipotesis ketiga : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $4.023 < 1,96$ atau P-value $0,000 < 0,05$. Hipotesis keempat : Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $3.795 \geq 1,96$ atau P-value $0,000 < 0,05$. Hipotesis kelima : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir, hal ini ditunjukkan oleh t-tatistik sebesar $3.838 \geq 1,96$ atau P-value $0,000 < 0,05$. terdapat pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) antara variabel Pengawasan terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Motivasi kerja berpengaruh tak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi dan variabel Budaya kerja terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Motivasi kerja bernilai signifikan $< 0,05$ artinya mempunyai pengaruh tak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi. nilai *R-Square* variabel Motivasi kerja sebesar 0,892 artinya variabel Motivasi kerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel Pengawasan dan Budaya kerja sebesar 89,2%. Untuk nilai *R-Square* Kinerja sebesar 0,940 artinya variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi kerja, Pengawasan dan Budaya kerja sebesar 94%.

Kata Kunci : Pengawasan, Budaya kerja, Motivasi kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Under the guidance of Mr. Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, MP.d and Mrs. Dr. Ir. Hj. Yusroh Hakimah, MM. This study aims to determine the effect of supervision and work culture on work motivation and its implications for employee performance at the Office of Investment and One-Stop Integrated Services, Ogan Ilir Regency. The population in this study were employees at the Office of Investment and One-Stop Integrated Services, Ogan Ilir Regency, amounting to 79 people. Sampling in this study used the Saturated Sampling technique, namely sampling was carried out as a whole from the total population. In line with the above opinion, in this study, the entire sample was taken from the total population, namely 79 people as research data. From the results of this study, the first hypothesis: Supervision has a significant positive effect on employee work motivation at the Office of Investment and One-Stop Integrated Services, Ogan Ilir Regency, this is indicated by the t statistic of 15,437 1.96 or P-value 0.000 <0.05, The second hypothesis: Work culture affects the work motivation of employees at the Office of Investment and One-Stop Integrated Services, Ogan Ilir Regency, this is indicated by the t-statistic of 4.131 1.96 or P-value 0.001 < 0.05. The third hypothesis: Supervision affects the performance of employees at the Office of Investment and One-Stop Integrated Services, Ogan Ilir Regency, this is indicated by the t-statistic of 4,023 < 1.96 or P-value 0.000 < 0.05. Fourth hypothesis: Work culture affects employee performance at the Office of Investment and One-Stop Integrated Services, Ogan Ilir Regency, this is indicated by the t-statistic of 3.795 1.96 or P-value 0.000 <0.05. The fifth hypothesis: Work motivation affects the performance of employees at the Office of Investment and One-Stop Integrated Services, Ogan Ilir Regency, this is indicated by the t-statistic of 3.838 1.96 or P-value 0.000 <0.05. there is an indirect effect (indirect effects) between the Supervision variable on Performance which is dissipated by the Work motivation variable having an indirect effect or in the sense that it can be a mediating variable and the work culture variable on Performance which is dispersed by the Work motivation variable with a significant value < 0.05, meaning that it has an indirect effect or in the sense that it can be a mediating variable. The R-Square value of the work motivation variable is 0.892, meaning that the work motivation variable (Y) which can be explained by the Supervision and work culture variable is 89.2%. For the R-Square Performance value of 0.940, it means that the performance variable can be explained by the variables of work motivation, supervision and work culture of 94%.

Keywords: *Supervision, work culture, work motivation, performance.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Budaya kerja terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir”.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Magister Manajemen. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME;
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P;
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr.Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS.;
4. Kepala Program studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si;
5. Bapak Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, MP.d selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini;

6. Ibu. Dr. Ir.Hj.Yusroh Hakimah, MM selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini;
7. Pimpinan, Staf dan Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir. yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Obyek yang penulis teliti;
8. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini;
9. Alm. Ayah dan Almh. Ibuku tercinta yang telah mendidik dan membesarkanku sehingga aku dapat menjadi seperti sekarang ini;
10. Istri dan anak-anakku serta Seluruh keluargaku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga aku dapat menyelesaikan kuliah dalam waktu yang tepat;
11. Teman-teman angkatan 43 MM UTP yang kusayangi, kalian adalah keluarga kedua bagiku; dan
12. Semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang SDM.

Palembang, Oktober 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
SURAT PERNYATAAN	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Kegunaan Penelitian	9
 BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian pustaka	11
1. Pengawasan	13
2. Budaya kerja	24
3. Motivasi kerja	31
4. Kinerja	38
B. Hasil penelitian terdahulu yang Relevan.....	50
C. Kerangka Berpikir	55

D. Hipotesis Penelitian.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	59
B. Desain Penelitian	60
C. Populasi dan Sampel	60
D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data.....	61
E. Variabel dan Definisi Operasional	64
F. Tehnik Analisis Data.....	67
G. Uji Hipotesis Statistika.....	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Deskriptif.....	76
B. Analisis Inferensial.....	81
C. Pembahasan Hasil penelitian.....	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	102
B. Implikasi kebijakan	104
C. Saran.....	106

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Lain yang Relevan.....	50
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	59
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	65
Tabel 3.3 Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS	69
Tabel 3.4 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-Statistic.....	74
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	76
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	77
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	78
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama bekerja	79
Tabel 4.5 Kategori Jawaban	80
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Responden	81
Tabel 4.7 <i>Loading Factor model 1</i>	83
Tabel 4.8 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	85
Tabel 4.9 <i>Discriminant Validity</i>	86
Tabel 4.10 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	87
Tabel 4.11 <i>R-Square</i>	88
Tabel 4.12 <i>f- Square</i>	89
Tabel 4.13 <i>Tabel Path Coefficient</i>	90
Tabel 4.14 <i>Indirect Effects</i>	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Teori Maslow dan Teori Herzberg.....	32
Gambar 2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	44
Gambar 2.3 Kerangka berfikir	57
Gambar 4.1 Full Model setelah dikalkulasi	82
Gambar 4.2 Full Model Bootstrapping t statistik	92

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	115
Lampiran 2 Data tabulasi Jawaban responden	118
Lampiran 3 Full Model setelah dikalkulasi	124
Lampiran 4 Tabel Average Variance Extracted (AVE)	124
Lampiran 5 Tabel Discriminant Validity	124
Lampiran 6 Tabel Composite Reliability dan Cronbach Alpha.....	126
Lampiran 7 Tabel R-Square	126
Lampiran 8 Tabel f- Square	126
Lampiran 9 Tabel Path Coefficient	126
Lampiran 10 Gambar Full Model Bootstrapping t statistik.	127
Lampiran 11 Tabel Tabel Indirect Effects	127

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Muhajir Musmar
NPM : 204341020
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis : Efek motivasi kerja sebagai mediasi pada pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ogan Ilir.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana 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 dikemudian 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, Oktober 2021
Yang menyatakan,

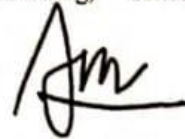


Ahmad Muhajir Musmar

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : AHMAD MUHAJIR MUSMAR
NPM : 204341020
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridianti
Palembang
Tempat / Tanggal Lahir : Palembang /22 Oktober 1983
Riwayat Pendidikan : - SD Negeri Srandol 2 Semarang tahun 1996
- SMP Negeri 13 Surabaya tahun 1999
- SMA Negeri 14 Makassar tahun 2002
- S1 Apoteker Universitas Surabaya tahun
2008
Riwayat Pekerjaan : - Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir tahun
2011
- Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan
Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ogan Ilir
tahun 2017
- Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten
Ogan Ilir Mei 2021-sekarang

Palembang, Oktober 2021



AHMAD MUHAJIR MUSMAR
NPM. 204341020

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Tantangan yang di hadapi institusi di bidang pemerintahan pada abad 21 terfokus pada pelayanan kebutuhan masyarakat sebagai customer, tidak hanya pada kepuasan (*customer satisfaction*), tetapi berorientasi pada nilai (*customer value*). Sehubungan dengan hal tersebut di atas guna meningkatkan kinerja para aparatur pemerintah di setiap instansi diperlukan manajemen/pengelolaan sumber daya yang baik, sehingga mampu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat .

Pemerintah pada hakekatnya adalah pelayanan kepada masyarakat, aparatur tidaklah diadakan untuk melayani dirinya sendiri, tapi untuk melayani masyarakat serta menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai tujuan bersama. Karenanya birokrasi publik berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan publik yang baik.

Sementara isu yang berkembang di masyarakat yang mengaitkan bahwa rendahnya mutu pelayanan aparatur tersebut ada benarnya apabila dilihat dari segi pendekatan struktural fungsional. Walaupun tugas aparatur semakin berat, sedang imbalan yang diterima relatif kecil, maka kurang tepat kalau hal tersebut dijadikan sebagai alasan. Sebagai terapi sekaligus untuk menepis kesan masyarakat yang kurang menyenangkan, pemerintah kini sudah mulai mengadakan perubahan-perubahan yang mendorong pada sikap dan perilaku pegawai ke arah hasil kerja

yang lebih baik. Perhatian pemerintah tersebut ditopang dengan upaya koordinasi dan pengawasan yang efektif dan optimal, baik secara vertikal, horizontal maupun fungsional yang diarahkan pada efektivitas kerja sehingga pada gilirannya dapat tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Salah satu yang sangat mendasar bagi tenaga kerja atau pegawai adalah kemampuan intelektual dan operasional untuk merealisasikan potensi kerja yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan organisasi. Diantara lembaga pemerintah yang memiliki peran dan fungsi yang cukup penting tugasnya dalam melayani keperluan masyarakat adalah Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) terkait penerbitan perizinan. Kondisi objektif di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) terkait penerbitan perizinan yang menjadi fenomena permasalahan yang kiranya menurut penulis perlu dikaji dan diteliti yakni berkisar antara adanya koordinasi antara unit/bagian yang belum terlaksana dengan efektif dan efisien, dikarenakan masih adanya egosentris dari setiap unit/bagian, dimana masih mementingkan pekerjaannya masing-masing tanpa memperhatikan tujuan secara kolektifitas dari organisasi/instansi.

Sedangkan dari segi pengawasan terhadap pegawai masih belum terlaksana dengan baik sesuai aturan/ketentuan yang ada dan telah ditetapkan, hal ini dapat dilihat dari salah satu fenomena dalam kedisiplinan pegawai yaitu antara pegawai yang disiplin dengan yang tidak, tidak ada sanksi yang jelas dan tepat baik itu melalui tegoran lisan maupun tulisan atau sanksi sanksi lainnya, begitu

juga penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi sehingga akan menimbulkan dampak pada kinerja pegawai.

Begitu pun dengan budaya kerja organisasi masih dirasakan cenderung masih belum kondusif, dengan salah satu bukti bahwa dari setiap unit/bagian masih ada masalah pekerjaan yang tidak sesuai dengan job deskripsinya masing-masing dengan kata lain tumpang tindih pekerjaan, dimana pekerjaan masih tercentralisasi yaitu pekerjaan hanya ditangani oleh pegawai yang menjadi kepercayaan atasan/pimpinan saja

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, dampak yang timbul terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh sekali, sehingga kinerja pegawai pun dalam melaksanakan pekerjaannya cenderung masih kurang optimal. Ada beberapa indikator yang menunjukkan lemahnya faktor, pengawasan dan budaya kerja organisasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan kenyataan di lapangan yaitu : koordinasi antar unit belum bahkan relatif kurang mendukung sistem pelayanan yang memuaskan dalam hal penerbitan perizinan antara Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten Ogan Ilir.

Ternyata pengawasan dan Budaya kerja dan motivasi serta kinerja pegawai Dinas Penanaman

Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ogan Ilir masih dirasakan kurang, sehingga belum mendukung terhadap sistem yang dikembangkan seperti kemampuan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia atau memberikan kepuasan kepada masyarakat.

Permasalahan yang muncul di lapangan juga berdasarkan hasil temuan, bahwa terdapat indikasi permasalahan yaitu : kurangnya koordinasi, pengawasan dan Budaya kerja organisasi serta kinerja yang diterapkan selama ini masih belum optimal dalam pelaksanaannya, karena output kerjanya masih banyak yang belum efektif. Hal itu kiranya yang akan dikaji dan diteliti secara mendalam, mengingat kebijakan hal tersebut di atas memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP Kabupaten Ogan Ilir). Kegiatan perizinan yang dilaksanakan oleh pemerintah pada intinya adalah untuk menciptakan kondisi bahwa kegiatan pembangunan sesuai peruntukan, disamping itu agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pelayanan terhadap masyarakat dan pembangunan. Lebih jauh lagi melalui sistem perizinan diharapkan dapat tercapainya tujuan tertentu diantaranya: Adanya suatu kepastian hukum, perlindungan kepentingan hukum, pencegahan kerusakan atau pencemaran lingkungan, pemerataan distribusi barang tertentu.

Perizinan di segala bidang tentunya memerlukan pengawasan. Pengawasan tersebut dilakukan oleh aparat pemerintahan. Hal ini untuk Menghindari penyimpangan yang dilakukan terhadap surat izin yang dikeluarkan. Namun dalam kenyataannya, masih banyak warga pemegang izin yang melakukan pelanggaran. Misalnya Masih banyak pula yang mendirikan bangunan tanpa memiliki izin mendirikan bangunan. Merenovasi rumah dengan mengubah bentuk atau struktur bangunan tanpa mengurus IMB terlebih dahulu, membangun rumah yang tidak sesuai dengan IMB dan mengubah fungsi bangunan tanpa mengurus

IMB terlebih dahulu. Begitu banyak kasus tersebut yang ditemui di Kabupaten Ogan Ilir.

Dalam upaya mewujudkan Kinerja bidang perizinan maka peran pegawai memberikan tanggung jawab dalam memberikan layanan pembuat perizinan sangat di perlukan .

Permasalahan Motivasi kerja disinyalir memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir. Banyaknya tindakan *indiscipliner* yang dilakukan oleh pegawai seperti dibiarkan begitu saja, tidak diberikan tindakan atau evaluasi terhadap pegawai tersebut. Hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai pada dinas tersebut.

Sesuai hasil pengamatan awal memperlihatkan kecenderungan belum optimalnya penerapan Motivasi kerja pegawai, terutama berkaitan dengan motivasi kerja pegawai dalam efektivitas kerja. Kondisi ini diindikasikan dengan perilaku sebagian pegawai yang cenderung mengabaikan pemanfaatan waktu kerja yang lebih efisien dan efektif. Salah satu contoh klasik adalah bahwa sebagian pegawai sering datang dan pulang kerja kurang tepat waktu serta melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja, seperti menjemput anak sekolah, berjalan-jalan/ makan siang diluar kantor, terutama di pusat-pusat perbelanjaan dan lain-lain.

Fenomena seperti tersebut di atas diduga sebagai akibat dari longgarnya pengawasan oleh pimpinan, selain instrumen pengawasan secara konvensional hanya dipercayakan pada Daftar Hadir Pegawai yang mudah dimanipulasi oleh

pegawai itu sendiri. Dalam upaya menjaga kestabilan kinerja pengelolaan administrasi perizinan khususnya di Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP Kabupaten Ogan Ilir, peran pengawasan harus berjalan serta dalam melaksanakan sistem administrasi yang transparan, tertib dan terukur. Sistem Pelaporan setiap perizinan yang baru dilakukan secara tertib dan berkelanjutan. Kinerja pegawai dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan cara yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Pegawai pada suatu Lembaga/ organisasi, dimana dibutuhkannya Pengawasan yang baik, Budaya kerja dan Motivasi kerja agar kinerja organisasi meningkat. Penelitian ini difokuskan pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir, dengan judul "**Efek motivasi kerja sebagai mediasi pada Pengaruh Pengawasan dan Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir.**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir antara lain.

1. Belum optimalnya kinerja Pegawai dan pencapaian target Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir. seharusnya dapat tercapai dengan penerapan strategi dan kebijakan yang tepat.

2. Belum optimalnya Motivasi kerja pegawai
3. Longgarnya pengawasan oleh pimpinan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir terhadap Pegawai dalam bekerja.
4. Pegawai cenderung berpikiran santai dan tidak peduli dengan target yang harus dicapai dan dinilai memiliki Motivasi yang rendah dan kurang bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.
5. Budaya kerja telah merasa di zona nyaman dalam pekerjaannya sehingga cenderung hanya mengerjakan tugas-tugas rutin dan cukup puas dengan memperoleh fasilitas gaji dan penghasilan rutin setiap bulannya.
6. Produktifitas kerja Pegawai belum optimal sehingga tidak tercapainya target maksimal kinerja Lembaga/ organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Adanya keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini baik menyangkut waktu maupun dana dan agar penelitian ini terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada **Efek motivasi kerja sebagai mediasi pada Pengaruh Pengawasan dan Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir.**

D. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir?
2. Apakah Terdapat pengaruh Budaya kerja terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir?
3. Apakah Terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir?
4. Apakah Terdapat pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir?
5. Apakah Terdapat pengaruh Motivasi kerjaterhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir?
6. Apakah terdapat pengaruh tak langsung Pengawasan terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir ?.
7. Apakah terdapat pengaruh tak langsung Budaya kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir ?.

E. Tujuan Penelitian

Merujuk pada perumusan masalah diatas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir.
2. Pengaruh Budaya kerja terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir.
3. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir.
4. Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir?
5. Pengaruh Motivasi kerjaterhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir.
6. Pengaruh tak langsung Pengawasan terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir.
7. Pengaruh tak langsung Budaya kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir.

F. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan tiga manfaat yaitu:

a. Tujuan praktis

Secara teoritis penelitian ini memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia yaitu;

- (1) Memberikan penjelasan mengenai hubungan antara Pengawasan dengan kinerja Pegawai, Budaya kerja dengan kinerja Pegawai, Motivasi terjadinya kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir.
- (2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada waktu yang akan datang pada pengembangan ilmu pengetahuan dengan menguraikan Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai.

b. Tujuan Keilmuan

Penelitian ini bermanfaat bagi pihak Lembaga/ organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai dan menentukan model peningkatan kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir.

c. Tujuan Jangka Panjang

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan tentang kausalitas atau hubungan antara Pengawasan, Budaya kerja, Motivasi terjadinya Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Ogan Ilir.

DAFTAR PUSTAKA

- Amnuhai, Siti**, 2003, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Dharma Agus**, 2003, *Manajemen Supervisi* cetakan lima, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Melayu S.P.** 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Koentjaraningrat**, 2004, *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*, Jakarta, Gramedia.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu**, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Simamora, Henry**, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa**, 2011, *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Tika, Moh. Pabundu**, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Widagdho, Djoko**, 2004, *Ilmu Budaya Dasar, Cetakan Kesembilan*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Kementrian PAN RI**, (2002), *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*, Jakarta.
- Kreitner and Angele Knicki**, (2003), *Organizational Behavior* (alih bahasa Erly Suwandy), Jakarta: Salemba Empat.
- Kouzes, and Posner**, (2004), *Leadership the Challenge*, Jakarta, Erlangga Kotter,
- John P.**, (2006), *Leading Change, Menjadi Pionir Perubahan*, Jakarta: PT. Gramedia.