

**PENGARUH PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
DISIPLIN SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI NEGERI
SIPII BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
menempuh gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : LOVI ANDRIAN
NPM : 184041026
Konsentrasi : Manajemen SDM

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TIRIDINANTI PALEMBANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

JUDUL :

**PENGARUH PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
DISIPLIN SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI NEGERI
SIPII BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SUMATERA
SELATAN**

**Nama : LOVI ANDRIAN
NPM : 184041026
Konsentrasi : Manajemen SDM**

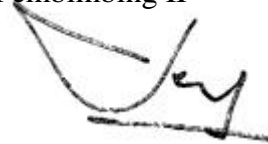
Menyetujui :

Palembang, Maret 2020
Pembimbing I



Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM

Palembang, Maret 2020
Pembimbing II



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM

Palembang, Maret 2020

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



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.

ABSTRAK

Di bawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM dan Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap disiplin serta dampaknya pada kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 79 orang sebagai sampel penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Dari hasil penelitian ini Pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar 3.253 $> 1,96$ atau P-value $0.001 < 0.05$. Budaya kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar 12.994 $> 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar 1.975 $> 1,96$ atau P-value $0.045 < 0.05$. Budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar 2.895 $> 1,96$ atau P-value $0.004 < 0.05$. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar 6.016 $> 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. serta pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) antara variabel Pengawasan terhadap kinerja yang dimediasi variabel Disiplin kerja bernilai signifikan $0.005 < 0,05$ dan variabel Budaya kerja terhadap kinerja yang dimediasi variabel Disiplin kerja bernilai signifikan $0.000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Pengawasan dan budaya kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja lebih efektif apabila terdapat variabel mediasi berupa Disiplin kerja diantara kedua variabel tersebut. Nilai *R Square* variabel Disiplin kerja sebesar 0.884 artinya variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh Disiplin kerja (Y1) terhadap Pengawasan dan Budaya kerja sebesar 88,4%. Untuk nilai *R Square* kinerja sebesar 0.943 artinya variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin kerja, Pengawasan dan Budaya kerjasebesar 94,3%

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

ABSTRACT

Under the guidance of Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM and Mrs. Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM. This study aims to determine the effect of supervision and work culture on discipline and its impact on the performance of the Civil Servants of the Revenue Agency of South Sumatra Province. In this study the total population was 79 people as the study sample. Sampling in this study uses the Saturated Sampling technique that is taking the sample as a whole from the population. From the results of this study Supervision has a significant positive effect on the Discipline of employees of the Regional Revenue Agency of South Sumatra Province, this is indicated by the t statistic of 3,253 $> 1, 96$ or P -value $0.001 < 0.05$. Work culture influences the work discipline of the Regional Revenue Agency Employees of South Sumatra Province, this is indicated by the t statistic of 12,994 $> 1, 96$ or P -value $0,000 < 0.05$. Supervision affects the Performance of Regional Revenue Agency Employees in South Sumatra Province, this is indicated by t -statistics of 1,975 $> 1, 96$ or P -value of $0.045 < 0.05$. Work culture has a significant positive effect on the performance of Regional Revenue Agency Employees in South Sumatra Province, this is indicated by t statistic of 2,895 $> 1, 96$ or P -value $0.004 < 0.05$. Work discipline has an effect on the performance of Regional Revenue Agency Employees in South Sumatra Province, this is indicated by the t statistic of 6,016 $> 1, 96$ or P -value $0,000 < 0.05$. as well as the indirect effects (indirect effects) between the Supervision variable on the mediated performance of the Work Discipline variable significant value $0.005 < 0, 05$ and the Work culture variable on the mediated performance The work Discipline variable is significant $0,000 < 0, 05$. This indicates that the Supervision variable and work culture can affect the performance will be more effective if there is a mediating variable in the form of work discipline between the two variables. R Square value of the Work Discipline variable of 0.884 means that the performance variable that can be explained by the Work Discipline ($Y1$) on Supervision and Work culture is 88.4%. For the value of R Square performance of 0.943 means that the performance variable can be explained by the work discipline, supervision and work culture variables of 94.3%

Keywords: Supervision, work culture, work discipline, 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 disiplin serta dampaknya pada kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti 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 Tridianti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P
3. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
4. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM. sekaligus selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini

5. Pimpinan dan staf Badan Pendapatan Daerah provinsi Sumatera Selatan. yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Obyek yang penulis teliti.
6. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
7. Istri tercinta dan anak-anakku tersayang serta Seluruh keluarga ku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
8. Teman-teman angkatan 40 MM UTP yang kusayangi, kalian adalah keluarga kedua bagiku.
9. 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, April 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
SURAT PERNYATAAN	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Kegunaan Penelitian	9
 BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian Pustaka	10
1. Kinerja	10
2. Disiplin	22
3. Pengawasan	29
4. Budaya kerja	42
B. Hasil Penelitian lain yang relevan	49
C. Kerangka Berpikir	53

D. Hipotesis Penelitian.....	55
------------------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	57
B. Desain Penelitian.....	58
C. Populasi dan Sampel	59
D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data.....	59
E. Variabel dan Definisi Operasional	61
F. Teknik Analisis Data.....	64
1. Analisis Deskriptif.....	65
2. Analisis Inferensial.....	68
G. Hipotesis Statistika.....	71

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif.....	72
B. Analisis Inferensial.....	76
C. Pembahasan Hasil peneitian.....	89

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	98
B. Implikasi Manajerial	98
C. Saran.....	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Tahun 2017-2019.....	2
Tabel 2.1 Penelitian lain yang relevan	49
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	57
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	63
Tabel 3.3 Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS	66
Tabel 3.4 Pengambilan Keputusan Dalam Uji <i>t-statistic</i>	71
Tabel 4.1 Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Menurut Jenis Kelamin	73
Tabel 4.2 Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Menurut Jenjang Pendidikan.....	73
Tabel 4.3 Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan menurut Golongan/ ruang	74
Tabel 4.4 Kategori Jawaban	75
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden	76
Tabel 4.6 <i>Loading Factor calculate final</i>	79
Tabel 4.7 <i>Average Variance Extracted(AVE)</i>	80
Tabel 4.8 <i>Discriminant Validity</i>	81
Tabel 4.9 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	82
Tabel 4.10 <i>R-Square</i>	83
Tabel 4.11 <i>f-Square</i>	84
Tabel 4.12 Tabel <i>Indirect Effects</i>	85
Tabel 4.13 <i>Path Coefficient</i>	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	16
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir.....	55
Gambar 4.1 Full Model setelah dikalkulasi	78
Gambar 4.2 Full Model Bootstrapping t statistik.....	88
Gambar 4.3 Full Model fit statistik.....	97

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran1 Kuesioner	104
Lampiran2 Data tabulasi Jawaban responden	108
Lampiran3 Full Model setelah dikalkulasi 1	116
Lampiran4 Full Model Bootstrapping	117
Lampiran5 Path Coefficient	118
Lampiran6 Indirect Effects	118

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lovi Andrian
NPM : 184041026
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis : Pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap disiplin serta dampaknya pada kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pendapatan Daerah 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 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, April 2020

Yang menyatakan,



Lovi Andrian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Sumber Daya Manusia merupakan modal utama bagi sebuah instansi atau perusahaan, oleh karena itu Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan instansi/organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar mereka menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja Pegawai yang belum optimal merupakan kendala yang sering terjadi hampir di setiap Lembaga/ organisasi atau organisasi. Kinerja Pegawai dinilai masih kurang optimal tercermin dengan tidak tercapainya target kinerja Lembaga/ organisasi. Produktivitas yang dicapai cenderung menurun. Kondisi ini tentu saja sangat mengkhawatirkan dan memerlukan perhatian dan kebijakan pimpinan untuk melakukan evaluasi dan segera melakukan pembenahan terhadap kondisi tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja yang dicapai belum optimal dan masih banyak pekerjaan rumah yang harus dibenahi oleh Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan guna meningkatkan kinerjanya di masa datang.

Kondisi kinerja Pegawai mempengaruhi tercapainya keuntungan Lembaga/ organisasi. kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

UPTB Pendapatan Daerah Palembang I secara rutin di setiap tahunnya selalu melakukan penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala bidang di masing-masing divisi dengan menggunakan penilaian *KPI (Key Performance Indicators)*. UPTB Pendapatan Daerah Palembang I menerapkan *Key Performance Indicators* dengan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja dalam upaya pelayanan kepada masyarakat agar lebih optimal. Terdapat lima indikator yang harus dimiliki seluruh pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I, diantaranya adalah :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Tahun 2017-2019

No	<i>Key Performance Indicators</i>	Target Tetap	Persentase Pencapaian 2017	Persentase Pencapaian 2018	Persentase Pencapaian 2019
1	Integritas Kompetensi	90%-100%	86%	90%	91%
2	Semangat Berprestasi	90%-100%	82%	85%	83%
3	Perhatian terhadap Kejelasan Tugas, Kualitas, dan Ketelitian Kerja	90%-100%	90%	91%	94%
4	Berorientasi kepada Kepuasan WP	90%-100%	90%	90%	92%
5	Empati	90%-100%	91%	90%	90%

Sumber : UPTB Pendapatan Daerah Palembang I

Berdasarkan Kelima Komponen pada sub bagian wajib dari penilaian kinerja UPTB Pendapatan Daerah Palembang I, dari data tersebut mengindikasikan capaian kinerja yang belum mencapai target pencapaian yang dapat dilihat dari, Integritas, Semangat berprestasi, Perhatian terhadap Kejelasan Tugas, Kualitas, dan Ketelitian Kerja, Berorientasi kepada Kepuasan wajib pajak, dan Empati yang

mana hasil dari persentase kurang mencapai target di tahun 2017 sampai dengan tahun 2019.

Banyak hal yang harus diperhatikan agar Pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik, misalnya Pengawasan, Pengawasan pada dasarnya merupakan aktivitas membandingkan kondisi yang ada dengan kondisi yang seharusnya terjadi. Bila ternyata ditemukan adanya penyimpangan atau hambatan segera diambil tindakankoreksi. Agar dapat efektif mencapai tujuannya, pengawasan tidak dilakukan hanya pada saat akhir proses manajemen saja, akan tetapi berada pada setiap tingkatan proses manajemen. Dengan demikian pengawasan akan memberikan nilai tambah bagi peningkatan pelayanan atau kinerja organisasi.

Fungsi pengawasan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karena dalam proses pengawasan dapat mengendalikan pelaksanaan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu agar aparatur atau pegawai pemerintahan dapat mencapai kinerja yang baik maka diperlukan fungsi pengawasan yang baik pula. Telah di jelaskan dalam Ketetapan Nomor IX/MPR/1998 tentang Penyelenggaran Negara yang bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, maka Pengawasan merupakan aspek penting dalam manajemen kepegawaian, melalui Sosialisasi Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. KEP/46/M.PAN/4/2004, tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan dalam penyelenggaraan pemerintah 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.

Salah satu upaya untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya budaya kerja adalah dengan pembinaan dan pengembangan budaya kerja yang baik. Budaya kerja tersebut meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi, dan iptek. Dalam hal ini Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan telah melakukan pembinaan dan pengembangan budaya kerja.

Diantaranya adalah dengan mengadakan pelatihan kepemimpinan bagi seluruh jajaran pimpinan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan untuk menjadi pemimpin-pemimpin yang handal dan bisa menjadi suri tauladan, memberikan sanksi pada pegawai yang tidak disiplin, memberikan motivasi bekerja dengan cara mengadakan pelatihan / bimbingan teknis bagi para pegawai guna meningkatkan pengetahuan akan tugas pokok serta kewajiban-kewajiban yang diembannya dalam tugas, menyediakan sarana iptek antara lain menyediakan peralatan kantor seperti komputer dan lain sebagainya dan bahkan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan memfasilitasi bagi pegawainya yang ingin mendapatkan pendidikan lanjutan

Tentunya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013:193). Disiplin kerja yang baik menunjukkan besarnya tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diembannya. Rasa disiplin haruslah datang secara dari diri pribadi pegawai itu sendiri sehingga pegawai tersebut senantiasa melakukan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab dan sebaik mungkin. Disiplin merupakan salah satu hal yang

harus terus menerus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai tersebut terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan.

Permasalahan disiplin kerja disinyalir memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Banyaknya tindakan tidak disiplin 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 peraturan disiplin kerja pegawai, terutama berkaitan dengan disiplin dalam menggunakan waktu 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.

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 disiplin kerja agar kinerja organisasi meningkat. Penelitian ini difokuskan pada

Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan , dengan judul "**Pengaruh Pengawasan dan Budaya kerja terhadap Disiplin serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan .**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan antara lain.

1. Belum optimalnya kinerja Pegawai dan pencapaian target Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan . seharusnya dapat tercapai dengan penerapan strategi dan kebijakan yang tepat.
2. Belum optimalnya penerapan peraturan disiplin kerja pegawai
3. Longgarnya pengawasan oleh pimpinan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan 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 **Pengaruh Pengawasan dan Budaya kerja terhadap Disiplin serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan .**

D. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Apakah Terdapat pengaruh Budaya kerja terhadap Disiplin Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan ?
3. Apakah Terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan ?
4. Apakah Terdapat pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan ?
5. Apakah Terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan ?
6. Apakah terdapat pengaruh tak langsung Pengawasan terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Disiplin pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan ?.

7. Apakah terdapat pengaruh tak langsung Budaya kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Disiplin Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan ?.

E. Tujuan Penelitian

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

1. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh Budaya kerja terhadap Disiplin Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan .
3. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan ?
5. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
6. Pengaruh tak langsung Pengawasan terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Disiplin pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
7. Pengaruh tak langsung Budaya kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Disiplin Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

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, Disiplin dengan kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan .
- (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 Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan .

c. Tujuan Jangka Panjang

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan tentang kausalitas atau hubungan antara Pengawasan, Budaya kerja, Disiplin dengan Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan .

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 Chalenge*, Jakarta, Erlangga Kotter,
- John P.**, (2006), *Leading Change, Menjadi Pionir Perubahan*, Jakarta: PT. Gramedia.