

**PENGARUH PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA  
PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA  
PALEMBANG**

**TESIS**

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar  
Magister Manajemen



**Nama : LISTRIANA**

**NPM : 21454018**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
2022.**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS**

**PENGARUH PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA  
KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA  
PALEMBANG**

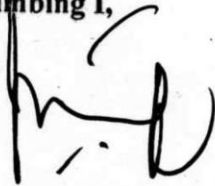
**Nama : LISTRIANA**

**NPM : 21454018**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Menyetujui:**

**Palembang, 2022**  
**Pembimbing I,**



**Dr. Ir. Hj. Manisah, MP**

**Palembang, 2022**  
**Pembimbing II,**



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

**Mengetahui:**

**Palembang, 2022**  
**Dekan FE,**



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

**Palembang, 2022**  
**Kaprodi MM UTP,**



**Dr. Sari Sakarina, SE, MM**

## LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

### PENGARUH PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA PALEMBANG

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

Nama : LISTRIANA  
NPM : 21454018  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Dr. Ir. Hj. Manisah, MP

Tanggal

22/9/22

Tanda Tangan

Anggota Penguji :

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

22/9/22

22/9/22

2. Dr. Sari Sakarina, SE.MM

Mengetahui:

Palembang, September 2022  
FE UTP,



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

Palembang, September 2022 Dekan  
Kaprosdi MM UTP,

Dr. Sari Sakarina, SE, M.M

## 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 Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.**

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. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM. yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang sangat berharap anaknya menuntaskan S2-nya
9. Suami yang mendukung dan membantu menjaga anak- anak tercinta semoga anak- anak besar nanti bisa mengenyam pendidikan tertinggi
10. Saudara-saudaraku ku yg selalu support dengan perjuanganku, yang turut mendukung

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

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 pendidikan.

Palembang, 2022

Penulis

## ABSTRAK

**LISTRIANA, Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang, dibawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP dan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang baik secara langsung maupun secara tidak langsung. populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang yang berjumlah 62 Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 62 Pegawai sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Pengawasan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y). hasil nilai *P-Value* adalah  $0,014 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi Kerja, Budaya Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y). hasil nilai *P-Value* adalah  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja, Pengawasan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Z). hasil nilai *P-Value* adalah  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Pengawasan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai, Budaya Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). hasil nilai *P-Value* adalah  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). hasil nilai *P-Value* adalah  $0,001 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan melihat tabel di atas dengan nilai *P-Value* adalah  $0,049 \leq 0,05$ , Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan melihat tabel di atas dengan nilai *P-Value* adalah  $0,001 \leq 0,05$ . Nilai  $R^2$  untuk variabel laten Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,988 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Motivasi Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Pengawasan dan Budaya Kerja) sebesar 98,8% sedangkan sisanya sebesar 1,2% dijelaskan oleh variabel lain dan nilai  $R^2$  untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,993, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 99,3% sedangkan sisanya sebesar 0,7% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, dan dari hasil uji hipotesis menggunakan Smart-PLS, maka dapat disarankan Bagi Pimpinan Dinas Pendidikan Kota Palembang agar dapat lebih meningkatkan Pengawasan dan Budaya Kerja serta Kinerja yang sudah terlaksana saat ini secara optimal yaitu : Pengawasan , beberapa *Indikator* yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain pegawai diawasi oleh atasan secara rutin dan teratur, Budaya Kerja, beberapa *Indikator* yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain kekompakan tim dalam menghadapi masalah pekerjaan, Motivasi Kerja, beberapa *Indikator* yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain Pegawai mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang dilakukan.

**Kata kunci : Pengawasan, Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja**

## ABSTRACT

**LISTRIANA, *The Effect of Supervision and Work Culture on Work Motivation and Its Impact on the Performance of Palembang City Education Office Employees, under the guidance of Mrs. Dr. Ir. Hj. Manisah, MP and Mrs. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM***

*This study aims to determine and prove the influence of supervision and work culture on work motivation and its impact on the performance of employees of the Palembang City Education Office, either directly or indirectly. The population of this study were all employees of the Palembang City Education Office, amounting to 62 Civil Servants (PNS). So in this study the number of samples used were 62 employees as research samples. The data analysis used in this research is by using the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.*

*The results of this study indicate that, supervision (X1) has an effect on work motivation (Y). The result of the P-Value is  $0.014 < 0.05$ , so it can be concluded that there is an effect of Supervision on Work Motivation, Work Culture (X2) has an effect on Work Motivation (Y). The result of the P-Value is  $0.000 < 0.05$ , so it can be concluded that there is an influence of Work Culture on Work Motivation, Supervision (X1) has an effect on Performance (Z). The results of the P-Value value are  $0.000 < 0.05$ , so it can be concluded that there is an effect of Supervision (X1) on Employee Performance, Work Culture (X2) has an effect on Employee Performance (Z). The result of the P-Value is  $0.000 < 0.05$ , so it can be concluded that there is an influence of Work Culture on Employee Performance, Work Motivation (Y) has an effect on Employee Performance (Z). The results of the P-Value value are  $0.001 < 0.05$ , so it is concluded that there is an influence of Work Motivation on Employee Performance, Supervision of Employee Performance has an indirect effect on Work Motivation as a mediating variable or an intermediary variable as evidenced by looking at the table above with a P-value Value is  $0.049 \leq 0.05$ , Work Culture on Employee Performance has an indirect effect on Work Motivation as a mediating variable or an intermediary variable as evidenced by looking at the table above with a P-Value value of  $0.001 \leq 0.05$ . The value of R2 for the latent variable of Work Motivation as a mediating variable is 0.988, which means that the value identifies that variations in Employee Work Motivation can be explained by exogenous latent variables (Supervision and Work Culture) of 98.8% while the remaining 1.2% is explained by other variables. and the value of R2 for the latent variable Performance is 0.993, which means that this value identifies that variation in performance can be explained by exogenous variables of 99.3% while the remaining 0.7% is explained by variables not included in the study.*

*From the model built in this study, and from the results of hypothesis testing using Smart-PLS, it can be suggested for the Head of the Palembang City Education Office to further improve Supervision and Work Culture and Performance that has been carried out optimally, namely: Supervision, several indicators which are still low need to be optimized, among others, employees are supervised by superiors regularly and regularly, Work Culture, some indicators that are still low need to be optimized, including team cohesiveness in dealing with work problems, work motivation, some indicators that are still low need to be optimized, among others, employees get praise from the top management for the work done.*

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



## ***SURAT PERNYATAAN***

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : LISTRIANA

NPM : 214541018

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang

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 dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya 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, 2022

Yang menyatakan,

  
LISTRIANA



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING .....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
SURAT PERNYATAAN .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah .....	10
D. Perumusan Masalah .....	10
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	11
F. Kegunaan Penelitian .....	11
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teoritis .....	13
1. Kinerja .....	13
2. Motivasi Kerja .....	23
3. Pengawasan.....	33
4. Budaya Kerja .....	39
B. Hasil Penelitian Lain Yang Relevan.....	45

C. Kerangka Berpikir .....	46
D. Hipotesis Penelitian .....	52
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	56
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	56
C. Rancangan Penelitian.....	57
D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel .....	58
E. Teknik Analisis Data .....	63
F. Metode Analisis Data .....	64
G. Hipotesis Statistika .....	67
<b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Analisis.....	74
B. Pembahasan .....	95
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	106
B. Implikasi .....	107
C. Saran .....	108

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Kriteria-Kriteria Kinerja Pegawai.....	14
2.2	Hasil Penelitian Relevan.....	45
3.1	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja.....	59
3.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	60
3.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Pengawasan.....	61
3.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Budaya Kerja.....	62
3.5	Scoring Untuk Jawaban Kuesioner.....	63
3.6	Parameter Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	69
3.7	Evaluasi Model Struktural.....	70
3.8	Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic.....	71
4.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	75
4.2	Kategori Jawaban.....	78
4.3	Kategori Jawaban Responden.....	79
4.4	Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	79
4.5	Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	80
4.6	Jawaban Responden Variabel Pengawasan.....	80
4.7	Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja.....	81
4.8	Outer Loadings Pls Algorithm 1.....	84
4.9	Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	86
4.10	Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach.....	88
4.11	Hasil Uji Reliabilitas.....	88
4.12	Path Coefficients.....	90
4.13	Data Indirect Effect.....	93
4.14	Nilai R-Square (R <sup>2</sup> ).....	94

## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Hirarki Kebutuhan Dasar Maslow .....	25
2.2	Kerangka Berpikir .....	52
4.1	Responden berdasarkan jenis kelamin.....	76
4.2	Responden berdasarkan jenis kelamin.....	76
4.3	Responden berdasarkan jenis kelamin.....	77
4.4	Full Model Setelah Dikalkulasikan 1 .....	83
4.5	Hasil uji T -Statistik Antar Variabel.....	91

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Suatu kelangsungan organisasi sangat di pengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan kuantitasnya, agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia harus sesuai kebutuhan yang ada pada organisasi, sehingga perlu adanya pengawasan dan motivasi kinerja pada suatu organisasi ataupun kantor. Kinerja merupakan suatu kerja yang dapat dicapai oleh setiap orang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kemampuan.

Kinerja suatu organisasi tidak dapat berhasil atau tidak dapat tercapai dengan baik, hal ini disebabkan karena setiap pegawai atau para pelaku dalam suatu organisasi belum menyumbangkan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan organisasi dan para atasab belum mengetahui bagaimana cara mengukur tingkat sumbangan tenaga kerja dalam bentuk kinerja pegawai serta belum mengetahui kapan kinerja pegawai harus dinilai sehingga pegawai tidak bekerja secara optimal, akan tetapi melalui pengawasan dan budaya kerja yang baik, maka motivasi kerja yang dihasilkan pegawai akan baik pula sehingga mampu meningkatkan kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik diberikan oleh organisasi

Dinas Pendidikan Kota Palembang merupakan organisasi Perangkat Daerah (ODP) sebagai pelaksana urusan pemerintah dalam bidang pendidikan.

Dinas Pendidikan Kota Palembang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah yang membantu Walikota melaksanakan urusan dibidang Pendidikan dan Pembantuan. Dinas Pendidikan Kota Palembang memiliki tugas dan fungsi untuk membidangi sekolah-sekolah dari tingkatan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Taman Kanak- Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang berada diwilayah Kota Palembang.

Dinas pendidikan adalah satu bentuk organisasi pelayanan dibidang administrasi pendidikan khususnya terkait dengan pengelolaan lembaga pendidikan. Sebagai pelayanan pemerintah dinas pendidikan akan semakin keras untuk mendapatkan pandangan dan nilai positif dari masyarakat. Selain itu, masyarakat dapat menuntut lembaga negara harus dapat memberikan pelayanan yang one stop services, artinya kebutuhan pelayanan pendidikan dan pelayanan terkait siswa, guru dan lembaga pendidikan lainnya harus dapat dilayani oleh dinas pendidikan secara efektif dan efisien. Tuntutan perkembangan lembaga negara yang pesat tersebut perlu didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang profesional sehingga dapat menjawab tantangan pelayanan maksimal. Dimana manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang senantiasa berbeda melekat baik manusia sebagai anggota masyarakat maupun anggota organisasi. Manusia merupakan faktor produksi yang menentukan hasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan. Peningkatan suatu kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi kantor untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh sebab itu upaya



dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang sangat serius karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup dalam kantor tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya

Menurut Sumardjo and Priansa (2018) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Berdasarkan observasi awal mengenai kinerja di Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang ditemukan sejumlah pekerjaan masih terlihat belum mampu di selesaikan dengan baik oleh pegawai, masih banyak pekerjaan yang belum diselesaikan, masih banyak jumlah pekerjaan yang ditetapkan belum sesuai, belum mempunya pegawai yang memenuhi target pekerjaan, masih adanya pegawai yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan serta beberapa pegawai belum sepenuhnya mampu memberikan hasil kerja dengan baik, begitu juga dilihat dari ketepatan waktu beberapa pegawai terkadang menyelesaikan tugasnya melewati jatuh tempo yang diberikan atasan dikarenakan pegawai tidak membuat daftar tugas secara sistematis serta masih rendahnya tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang di tentukan, dilihat dari kehadiran beberapa pegawai sering keluar atau tidak berada di kantor pada saat jam kerja dan masih adanya pegawai yang tidak meminta ijin kepada atasan apabila akan meninggalkan kantor pada jam kerja, sedangkan dilihat dari kemampuan bekerjasama masih jarang nya pegawai berdiskusi dengan rekan kerja

dalam menyelesaikan pekerjaan serta beberapa pegawai terkadang tidak membantu rekan yang mengalami kesulitan

Motivasi merupakan dorongan pegawai atau sikap mental pegawai yang mengarah atau mendorong perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan. Menurut Siswanto (2018:73) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi dalam organisasi merupakan suatu organisasi yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Karena didalam motivasi merupakan faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh sebab itu, motivasi diartikan sebagai faktor yang pendorong seseorang. sehingga dalam suatu aktivitas yang dapat dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor pendorong dalam melakukan suatu aktivitas. Dimana terdapat pemberian motivasi sangat penting bagi pegawai yang mampu memberikan dorongan dan semangat kepada pegawai agar bisa lebih baik dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan pentingnya memperhatikan kualitas kerja.

Ditemukan kurangnya motivasi kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang juga masih rendah terlihat dari masih kurangnya penyediaan ruang kerja dan penyediaan sarana kerja, kebutuhan keamanan belum sepenuhnya ada jaminan keamanan lingkungan pekerjaan dan dukungan pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan, kebutuhan penghargaan masih kurangnya insentif yang

diberikan serta jarang ada penghargaan dari atasan, kebutuhan kelompok dimana hubungan antar sesama pegawai belum sepenuhnya harmonis, begitu juga dengan kebutuhan aktualisasi diri hubungan pegawai dengan atasan terkadang masih sering terjadi kesalahan dalam berkomunikasi dan belum sepenuhnya profesional mungkin perlu terus diaktualkan agar kita semua terpacu untuk lebih berkontribusi agar sesuai tugas dan fungsinya, Sehingga motivasi ini perlu diteliti.

Pengawasan kinerja merupakan peranan penting dalam suatu organisasi. Dalam pengawasan kinerja akan berdampak pada tingginya suatu hasil kinerja kantor. Menurut Umamit, Mandey, and Rares (2018) pengawasan pada dasarnya merupakan aktivitas membandingkan kondisi yang ada dengan kondisi yang seharusnya terjadi. Pengawasan kinerja bukanlah suatu kebetulan saja tetapi didalamnya terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan dan motivasi yang ditegakkan. Pengawasan merupakan seluruh aktivitas mengawasi, memeriksa, mencocokkan, dan mengendalikan semua kegiatan pegawai yang tentunya mengarahkan kepada semua pembinaan pegawai, sehingga pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing dan mematuhi aturan-aturan telah ditetapkan. Sehingga berhubungan dengan sifat dari pekerja dalam keadaan yang dinamis dan berkembang agar bisa berjalan dengan tertib dan lancar maka diperlukan pegawai-pegawai yang benar-benar cakap, terampil dan tangguh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya

Permasalahan pengawasan pada Dinas Pendidikan Kota Palembang belum berjalan efektif dilihat dari pengawasan langsung dimana kenyataan dilapangan

menunjukkan bahwa atasan belum sepenuhnya melakukan pengawasan secara langsung, atasan juga jarang melakukan pengawasan dengan cara membimbing, pengawasan yang dilakukan atasan belum terlaksana secara rutin dan teratur, atasan belum bisa memberikan contoh teladan kepada pegawai serta wewenang dan tanggung jawab dalam tugas masih ada yang kurang jelas sehingga menimbulkan keraguan, begitu juga dilihat dari pengawasan tidak langsung dimana penentuan prosedur kerja terkadang belum cukup jelas dan sulit dipahami, prosedur kerja yang ada terkadang belum mampu memudahkan pegawai memperkecil kesalahan, dalam hal penetapan anggaran tugas untuk pegawai juga terkadang tidak jelas dan transparan, kurang objektifnya tindakan atas pelanggaran disiplin dalam tugas serta beberapa pegawai yang melanggar terkadang tidak diberikan tindakan tegas oleh atasan sehingga terkesan di biarkan.

Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha- usaha untuk mencapai tujuan organisasi. diantaranya adalah budaya kerja. Menurut Mangkunegara (2016) mendefinisikan bahwa Budaya Kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai -nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya kerja berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain, budaya kerja juga dipandang sebagai faktor yang dapat member pengaruh terhadap munculnya perilaku social pegawai. Pegawai akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi

dengan loyalitas afektif yang tinggi serta memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku pegawai agar dapat meningkatkan loyalitas pegawai untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang.

Budaya Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Palembang belum terlihat baik, hasil pengamatan dari inovasi dan keberanian mengambil resiko terlihat bahwa beberapa pegawai belum memiliki keberanian dalam mengemukakan pendapat dan kemauan untuk mencoba hal baru juga masih terbilang rendah, begitu juga dengan perhatian terhadap detail masih adanya pegawai yang tidak cermat dalam menyelesaikan masalah dan kemampuan pegawai dalam memahami uraian tugas masih terbilang rendah, sedangkan dari berorientasi pada hasil dimana kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaan juga masih terbilang rendah serta beberapa pegawai sering mengutamakan hasil pekerjaan dari pada teknis, dilihat dari berorientasi pada manusia masih adanya pegawai yang terkesan tidak mau terlibat dalam pengambilan keputusan dikarenakan kurangnya kesesuaian pengambilan keputusan dengan kondisi pegawai, dilihat dari berorientasi pada tim terlihat bahwa komunikasi antar anggota tim belum terlaksana dengan baik serta masih kurangnya kekompakan tim dalam menghadapi masalah pekerjaan, dilihat dari dimensi sikap agresif masih kurangnya sikap pro aktif pegawai dalam menghadapi situasi kerja dan beberapa pegawai kurang cekatan dalam menghadapi pekerjaan, begitu juga dengan dimensi stabilitas dimana kurangnya konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan serta rendahnya pemahaman pegawai terhadap visi dan misi organisasi.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel independen yang mempengaruhi Kreativitas pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Carol, (2019) menyatakan bahwa pengawasan dan Budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai,. penelitian yang dilakukan oleh Amra Muslimin (2019) menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja berpengaruh positif Terhadap kinerja.

Akan tetapi terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lolasari (2019) menyatakan bahwa Secara simultan variabel pengawasan, budaya dan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. begitu juga dengan penelitian Khurosani, (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pengawasan dan Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena – fenomena diatas serta adanya *research gap* dari penelitian sebelumnya yang menjadi alasan penulis dalam menentukan judul penelitian dan tertarik ingin meneliti antar variabel tersebut. Apakah dengan adanya variabel mediasi dapat memediasi variabel independen terhadap variabel dependen, dan ingin mengetahui mana yang lebih besar pengaruhnya dengan atau tanpa variabel mediasi. Maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut, dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang”.



## **B. Identifikasi Masalah**

Pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang antara lain :

1. Masih rendahnya kinerja pegawai terlihat dari pegawai belum mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang ditetapkan dengan benar.
2. Belum mampunya pegawai dalam memenuhi target pekerjaan
3. Sejumlah pekerjaan masih terlihat belum mampu di selesaikan dengan baik
4. Masih kurangnya penyediaan ruang kerja dan penyediaan sarana kerja,
5. Kebutuhan aktualisasi diri hubungan pegawai dengan atasan terkadang masih sering terjadi kesalahan dalam berkomunikasi dan belum sepenuhnya professional
6. Pengawasan yang dilakukan atasan belum terlaksana secara rutin dan teratur
7. atasan belum sepenuhnya melakukan pengawasan secara langsung
8. Dalam tugas serta beberapa pegawai yang melanggar terkadang tidak diberikan tindakan tegas oleh atasan sehingga terkesan di biarkan.
9. Belum memiliki keberanian dalam mengemukakan pendapat dan kemauan
10. kemampuan pegawai dalam memahami uraian tugas masih terbilang rendah
11. Budaya Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Palembang juga belum terlihat baik
12. Pengawasan pada Dinas Pendidikan Kota Palembang belum berjalan efektif

13. Belum ada inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko beberapa pegawai belum memiliki keberanian dalam mengemukakan pendapat dan kemauan untuk mencoba hal baru juga masih terbelang rendah.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah diatas, penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada **Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.**

### **D. Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang?
2. Apakah terdapat Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang?
3. Apakah terdapat Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang?
4. Apakah terdapat Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang?
5. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang?

6. Apakah terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja.
7. Apakah terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh :

1. Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang?
2. Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang?
3. Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang?
4. Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang?
5. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang?
6. Pengawasan terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja?
7. Budaya Kerja terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja?

#### **F. Kegunaan Hasil Penelitian**

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

- (a) Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.
- (b) Sebagai sumbangan bagi Dinas Pendidikan Kota Palembang untuk lebih memperhatikan Pengawasan dan Budaya Kerja Pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.
- (c) Secara teoritis :
- 1) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Pengawasan dan Budaya Kerja dengan Kinerja.
  - 2) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
  - 3) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Dinas Pendidikan Kota Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, Regina. 2016. "Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Astra Internasional Tbk Waru". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4, No. 4,
- Amra Muslimin, 2019. Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Tabungan Pensiunan Negara (Btpn) Palembang. *Jurnal MSDM*. Vol. 5 No. 2
- Askolani & Machdalena, R. J. 2018. "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT INTI (PERSERO) Bandung" *Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 1, No. 1
- Bangun, Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Baihaqi. 2019. "Pengawasan Sebagai Fungsi Manajemen Perpustakaan Dan Hubungannya Dengan Disiplin Pustakawan." *LIBRIA* 8(1):129–142.
- Baktiyasa, Rofli Sulistiyo dan Farida, and Lena. 2017. "Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (Kasus Bagian Pengolahan PT Mitra Aung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu." . . *JOM FISIP* 4(2):1–15.
- Carol, Grace Anne. 2014. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Budaya kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai: Studi Di RSU Monompia Kotamobagu Sulawesi Utara." *Jurnal Mirai Management* 1(1):25–41.
- Farid Noufal, 2018. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan
- Fathiyah. 2017. "Pengaruh Budaya kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pengawas Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (Pu) Kabupaten Batang Hari Jambi." 2(2):183–95.
- Ghozali, Imam. 2018. "Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)." Edisi 4.
- Haryono, Siswoyo. 2017. "Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS."
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Bumi Aksara.
- Heri Susanto, Nuraini Aisiyah. 2017. "Analisis Pengaruh Budaya kerja Dan Budaya Kerja Dengan Disiplin Sebagai Variable Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen." *Jurnal Manajemen* 5(1):25–41.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Lolasari Novelly Hutabarat, 2019. Pengaruh Pengawasan, Budaya kerja dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2 No. 2
- Ludiana 2017. Penerapan Motivasi Pegawai Menurut Teori Dua Faktor Fredrick Herzberg Pada Pt Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, Vol 5. No 1.

- Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiansyah. 2014. "Pengaruh Diklat Dan Disiplin Terhadap Kinerja Supir PT. Bukit Asam Tanjung Enim." *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 10(2):177–86.
- Mayasari, Asoka. 2017. "Pengaruh Pengawasan, Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Di PT Sabda Jaya Prima Semarang."
- Noor, Juliansyah. 2017. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Pabundu, Tika. 2019. *Budaya kerja Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi AksaraJohannes.
- Riduwan. 2016. *Rumus Dan Data Dalam Analisis Data Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. 2018. "Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga."
- Rosdiana, Dessi dan Indriasih, Dewi. 2016. "Pengaruh Lingkungan kerja, Pengawasan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Variabel Kompensasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dishubkominfo Kota Tegal". *Multiplier*, Vol. 1, No. 1,
- Ruslan, R., G. B. Ilyas, and H. Tamsah. n.d. "Pengaruh Diklat, Budaya Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Otoritas." *Jurnal Mirai Management* 3(2):78–91.
- Samsudin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Simanjuntak, Payaman J. 2017. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas UI.
- Siswanto. 2018. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sumardjo, Juni, and Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Supranto. 2017. *Teknik Sampling Untuk Survei Dan Eksperimen*. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Prenamedia Group.
- Umamit, Sulma, Jantje Mandey, and Joyce Rares. 2016. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekertariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula."
- Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 3 No. 1
- Wasilawati, Ardansyah. 2018. "Pengawasan, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah." *Jurnal Manajemen Ekonomi*, Vol 16(2, Hal):153–162.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.



- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2016. "Generasi Baru Mengolah Data Penelitian Dengan Partial Least Square Path Modeling : Aplikasi Dengan Software XLSTAT, SmartPLS, Dan Visual PLS. Salemba Infotek."
- Zainal, Veithzal Rivai, Thoby Mutis, and Willy Arafah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.