

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

Listriana¹, Manisah², Yusro Hakimah³

Universitas Tridinanti Palembang, Indonesia

Listriana1@gmail.com, nyimas_manisah@univ-tridinanti.ac.id, yusrohakimah@yahoo.co.id

ABSTRACT

Info Artikel :

Diterima 18 Oktober 2022

Direview 28 Oktober 2022

Disetujui 02 November 2022

Keywords :

Supervision, Work Culture, Work Motivation, Performance

Purpose, 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.

Design/Methodology, The population of this study were all employees of the Palembang City Education Office, amounting to 62 Civil Servants (PNS). Palembang, totaling 62 Civil Servants (PNS). In this study, researchers used saturated sampling, namely the technique of determining the sample by using the entire population to be used as research samples. 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.

Finding, The results of this study indicate that, Supervision (X1) has an effect on Work Motivation (Y), Work Culture (X2) has an effect on Work Motivation (Y), Supervision (X1) has an effect on Performance (Z), Work Culture (X2) has an effect on Performance Employees (Z), work motivation (Y) has an effect on employee performance (Z). Supervision has an indirect effect on employee performance with work motivation as a mediating variable or intermediary variable. Work culture has an indirect influence on employee performance with work motivation as a mediating variable or intermediary variable.

Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online

Quick Response Code:



Website:

<http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>

p-ISSN: 2548-1622

e-ISSN: 2716-4039

Jurnal MOTIVASI

A. PENDAHULUAN

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 atasan 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. 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. Secara umum di Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang kinerjanya belum maksimal khususnya dalam pemberian layanan.

Siswanto (2018) 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. 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,

Umamit, Mandey, and Rares (2018) pengawasan pada dasarnya merupakan aktivitas membandingkan kondisi yang ada dengan kondisi yang seharusnya terjadi. 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 dibiarkan.

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 sosial pegawai 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 Muslimin (2019) menunjukkan

bahwa variabel motivasi, pengawasan dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, tetapi terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hutabarat (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”.

B.KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Mangkunegara (2018) mendefinisikan *Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya*. Zainal et al. (2017), mengatakan *Penilaian Kinerja (Performance appraisal) adalah Proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut pada pegawai*. Sumardjo & Priansa (2018), menyatakan bahwa terdapat tiga kriteria yang berhubungan dengan kinerja, yaitu *sifat, perilaku dan hasil*”.

Sumardjo & Priansa (2018), menyatakan bahwa : “*penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai beberapa tujuan yaitu: peningkatan kinerja (performance improvement), penyesuaian kompensasi (compensation adjustment), keputusan penempatan (placement decision), kebutuhan pelatihan (training needs), perencanaan dan pengembangan karir (career planning and development), proses perekrutan pegawai (staffing process deficiencies), ketidakakuratan informasi dan kesalahan desain pekerjaan (informational inaccuracies and job-design errors), kesempatan pegawai yang sama (equal employment opportunity), tantangan eksternal (external challenges), dan umpan balik (feedback)*”.

“*Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan motivasi kerja*” (Kasmir, 2018)

Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan, Robbins (2018). Teori mengenai motivasi antara lain teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) milik Abraham Maslow, Teori X dan Y serta teori dua faktor Robbins (2018), yaitu teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*). Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia, pandangan pertama negatif disebut Teori X dan yang kedua positif disebut teori Y.

Dimensi dan indikator motivasi kerja penelitian ini menggunakan teori kebutuhan Abraham H. Maslow. Teori ini mengatakan bahwa manusia sebagai makhluk yang tidak akan puas hanya dengan terpenuhi satu kebutuhan, tetapi ia akan puas jika semua kebutuhan terpenuhi. Menurut Ludiana (2017) mengatakan bahwa Maslow berpendapat bahwa kebutuhan manusia sebagai pendorong (*motivator*) membentuk suatu hierarki atau jenjang peringkat. Ia membahas lima tingkat kebutuhan yaitu, (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan rasa aman, tidak hanya fisik, tetapi juga mental, *psikologikal dan intelektual*, (3) kebutuhan akan kasih sayang, (4) kebutuhan akan harga diri, (5) aktualisasi diri, memiliki arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat didalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Pengawasan

Baktiyasa dan Lena (2017) pengawasan kerja adalah suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumberdaya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien didalam mencapai tujuan.

Siagian dalam Wasilawati (2018) terdapat 2 indikator yang dapat mengukur pengawasan kerja, diantaranya:

- 1) Pengawasan langsung inspeksi teratur yang dilakukan secara periodik dengan mengamati kegiatan atau produksi yang dapat diobservasi. Pengawasan langsung terdiri dari:

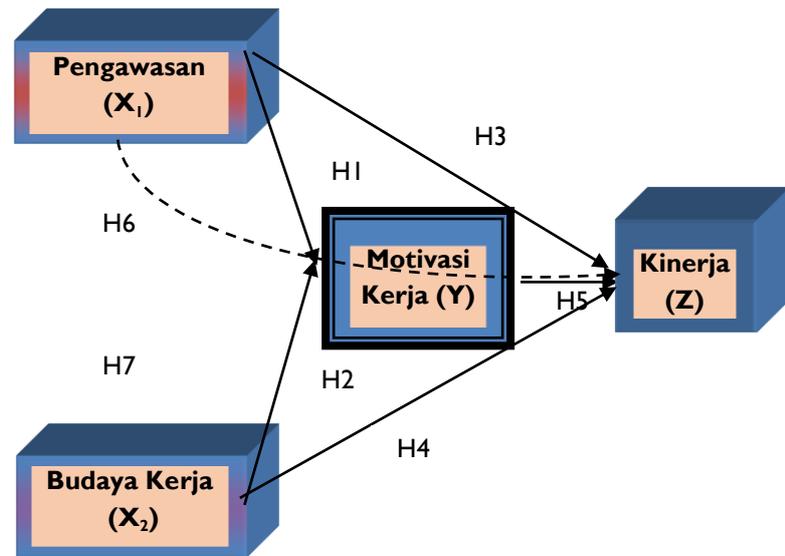
- a) Atasan telah melakukan pengawasan secara langsung
 - b) Atasan telah melakukan pengawasan dengan membimbing
 - c) Pengawasan atasan secara rutin dan teratur
 - d) Atasan telah memberikan contoh teladan kepada pegawai
 - e) Wewenang dan tanggung jawab dalam tugas sudah jelas sehingga tidak menimbulkan keraguan
- 2) Pengawasan tidak langsung Pengawasan yang dilakukan dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh bawahannya, dalam hal ini atasan tidak turun langsung mengawasi bawahannya. Pengawasan tidak langsung terdiri dari:
- a) Penentuan prosedur kerja sudah cukup jelas dan dipahami b) Prosedur kerja yang ada telah mampu memudahkan pegawai memperkecil kesalahan
 - b) Penetapan anggaran tugas untuk pegawai telah jelas dan transparan
 - c) Tindakan atas pelanggaran disiplin dalam tugas dilakukan objektif
 - d) Pegawai yang melanggar diberikan tindakan tegas oleh atasan

Budaya Kerja

Mangkunegara (2018) 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*. Pengukuran variabel budaya kerja, Pabundu (2019) meliputi dimensi: 1) Inovasi dan mengambil resiko, 2) Perhatian terhadap detail, 3) Orientasi pada hasil, 4) Orientasi pada manusia, 5) Orientasi pada team, 6) Agresifitas, 7) Stabilitas.

Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut

Gambar I
Kerangka Berpikir



Hipotesis

1. pengawasan terhadap motivasi kerja pegawai
2. Diduga terdapat pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja pegawai
3. Diduga terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai
4. Diduga terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai
5. Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
6. Diduga terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.
7. Diduga terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kota Palembang dalam penelitian ini dilaksanakan selama 5 (Lima) bulan dari bulan April 2022 sampai bulan Agustus 2022. Adapun jumlah 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.

Metode yang dipergunakan yaitu metode survey kuantitatif dengan pendekatan

deskriptif, sesuai masalah dan tujuan penelitian, variabel penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel pengawasan (X_1) yang diukur dengan pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung
2. Variabel budaya kerja (X_2), yang diukur dengan inovasi dan mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, orientasi pada team, agresifitas, stabilitas.
3. Variabel motivasi kerja (Y), yang diukur dengan kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.
4. variabel kinerja (Z), yang diukur dengan dimensi: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama

Teknik pengumpulan data dengan instrument kuesioner, skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS 3.0, PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan dapat melakukan pengujian model pengukuran yang digunakan untuk uji *Validitas* dan *Reliabilitas*. Evaluasi model pengukuran digunakan untuk menguji *Validitas Convergent* dan *discriminant*. *Validitas* konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu *konstruk* harusnya berkorelasi tinggi.

Tabel 1
Parameter Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas dan Realibilitas	Parameter	Role Of Thumbs
Validitas Convergen	Factor Loading	Lebih dari 0,7
	Average Variance	Lebih dari 0,5
	Communality	Lebih dari 0,5
Uji Reabilitas	Cronbach's alpha	Lebih dari 0,7 > 0,6 masih dapat diterima
	Composite reliability	Lebih dari 0,7 > 0,6 masih dapat diterima

Sumber: (Ghozali 2018)

Model *structural* dalam PLS di evaluasi dengan menggunakan R^2 untuk *konstruk* dependen, nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* untuk uji signifikansi antar model *konstruk* dalam model *structural*.

Tabel 2.
Evaluasi Model Struktural

Kriteria	Rule Of Thumb
R-Square	- 0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Chin 1998). - 0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah (Hair et al. 2011)
T-Statistic	- T-Statistic > T-Tabel, (1,960), Hipotesis signifikan - T-Statistic < T-Tabel, (1,960), Hipotesis tidak signifikan
p-value	- p-value < 0,05, Hipotesis signifikan - p-value > 0,05, Hipotesis tidak signifikan

Sumber: (Ghozali 2018)

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil data klasifikasi karakteristik responden peneliti sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3
Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	49	79
	Perempuan	13	21
	Jumlah	62	100
Usia	21-30 tahun	7	11
	31-40 tahun	35	56
	41-50 tahun	11	18
	51-60 tahun	9	15
	Jumlah	62	100
Pendidikan	D3	6	10
	S1	34	55
	S2	22	35
	Jumlah	62	100

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa responden laki-laki, mendominasi dan usia responden mayoritas berumur 31 – 40 tahun dan Pendidikan terakhir mayoritas adalah strata I, hal ini berarti karakteristik responden layak untuk mengisi dan menjawab kuesioner dengan baik.

Interpretasi Hasil

a. Analisa Outer Model

Uji validitas, ke semua *indicator* memiliki nilai koefisien *loading factor* di atas 0.7 sehingga *indicator* siap digunakan untuk melakukan pengujian selanjutnya. Selanjutnya nilai diskriminan *validity* (*cross loading*), setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Pengawasan	0,975	0,976	0,978	0,817
Budaya Kerja	0,985	0,986	0,987	0,841
Motivasi Kerja	0,981	0,983	0,983	0,794
Kinerja	0,980	0,981	0,982	0,848

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2022

Berdasarkan dari hasil *output* pengujian CR pada tabel di atas diketahui bahwa nilai CR di atas batas minimal yang disarankan yaitu 0.70 sedangkan untuk nilai AVE semua telah menunjukkan hasil di atas 0,50. Sehingga semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukuran yang fit, hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel adalah reliabel.

b. Analisa Inner Model

Pengujian hipotesis untuk pengaruh secara langsung dapat dilihat tabel berikut ini:

Tabel 5
Data Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengawasan -> Motivasi Kerja	0,238	0,232	0,096	2,475	0,014
Budaya Kerja -> Motivasi Kerja	0,759	0,765	0,096	7,897	0,000
Pengawasan -> Kinerja	0,334	0,325	0,058	5,740	0,000
Budaya Kerja -> Kinerja	1,037	1,017	0,081	12,755	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja	0,373	0,345	0,107	3,488	0,001

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2022

- Hipotesis pertama: 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 Dinas Pendidikan Kota Palembang.
- Hipotesis kedua: 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 Dinas Pendidikan Kota Palembang.
- Hipotesis ketiga: 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 Dinas Pendidikan Kota Palembang.

- Hipotesis keempat: 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 Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.
- Hipotesis kelima: 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 Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung dapat dilihat tabel berikut ini:

Tabel 6
Data Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengawasan -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0,089	0,081	0,045	1,968	0,049
Budaya Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0,283	0,263	0,087	3,245	0,001

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2022

Pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang 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 Dinas Pendidikan Kota Palembang 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 $0,001 \leq 0,05$

Untuk melihat seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat melihat tabel nilai *R-Square* di bawah ini.

Tabel 7
Nilai R-Square (R^2)

	R Square
Motivasi Kerja	0,988
Kinerja	0,993

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2022

Pembahasan

Hasil uji Hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang, artinya semakin baik pengawasan maka motivasi kerja pegawai semakin meningkat. Pengawasan terhadap pegawai yang berjalan dengan baik maka akan mengurangi tingkat kesalahan pegawai, demikian pula dengan pemberian motivasi yang cukup baik akan meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya mampu memberikan kepuasan kerja pegawai sehingga akan tercapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Hutabarat (2019) yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai

Hipotesis kedua budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang, artinya semakin baik budaya kerja akan meningkatkan motivasi kerja para pegawai. Motivasi kerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan keberhasilan perusahaan agar menciptakan budaya yang kuat tentunya konsisten atau kesepakatan yang disetujui bersama oleh anggota-anggota organisasi. Kesepakatan bersama berdampak membangun kekompakan yang dituju perusahaan. Adanya interaksi antara motivasi kerja dan budaya kerja akan terpenuhi apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk memecahkan masalah yang dihadapi di perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Carol (2019) yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil uji hipotesis ketiga pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang, artinya semakin tingginya pengawasan akan terciptanya kinerja yang tinggi, dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui atau mengidentifikasi masalah atau kesulitan yang dialami oleh pegawai, serta dengan pengawasan juga dapat menciptakan cara kerja yang

maksimal, meningkatkan kualitas, keterampilan serta semangat kerja yang tinggi pada pegawai dan menciptakan ketaatan atas norma dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi, kinerja pemerintahan diawali dengan peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Noufal (2018) yang menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Penelitian juga membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pendidikan Kota Palembang, artinya semakin baik budaya kerja maka akan meningkatkan kinerja Dinas Pendidikan Kota Palembang, budaya kerja mampu menjalankan fungsinya untuk mendorong pegawai menunjukkan kinerja pegawai yang optimal dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, budaya organisasi juga mempunyai peran strategis untuk mencapai kesuksesan perusahaan, seperti untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai pada jangka waktu yang panjang sebagai sebuah cara/metode bagi anggota perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, Selain itu budaya kerja merupakan hal yang penting ketika dihadapkan pada upaya peningkatan kinerja organisasi dan pegawai didalamnya. Kesadaran tentang keberhasilan kinerja berakar pada nilai-nilai yang bermula dari adat istiadat, kebiasaan, agama dan kaidah lainnya yang menjadi suatu keyakinan selanjutnya menjadi kebiasaan dalam perilaku orang-orang dalam melaksanakan pekerjaan. Sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari itulah yang kemudian dinamakan budaya kerja. Hasil penelitian ini didukung penelitian Susanto (2017), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja.

Pada hasil uji hipotesis kelima motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang, artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja, terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslimin (2019) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Hasil uji Hipotesis keenam pengawasan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang, artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja, hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pengaruh pengawasan, maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat dan berdampak terhadap meningkatnya kinerja pegawai. hal ini sesuai dengan pendapat Umamit, Mandey, and Rares (2018) yang menyatakan bahwa pengawasan adalah upaya memeriksa semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dihindari kejadiannya dikemudian hari untuk itu diperlukan pemberian motivasi yang baik terhadap pegawai guna tercapai kinerja yang diharapkan.

Pada hasil uji Hipotesis keenam Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang, artinya semakin tinggi Motivasi Kerja Pegawai maka akan meningkatkan Kinerja, Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pengaruh Budaya Kerja, maka Motivasi Kerja pegawai juga akan meningkat dan berdampak terhadap meningkatnya Kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2018) yang menyatakan bahwa budaya kerja jika dibentuk secara kuat akan membentuk kinerja pegawai yang diinginkan perusahaan, kinerja pegawai akan tercapai jika adanya dorongan motivasi dari atasan

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis maka penulis akan menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan dan budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja
2. Pengawasan dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

4. Pengawasan dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.
5. Variabel Motivasi Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Pengawasan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja.

Saran

Saran, bagi pimpinan Dinas Pendidikan Kota Palembang agar lebih meningkatkan pengawasan dan budaya kerja serta kinerja yang sudah terlaksana saat ini, terutama indikator yang masih rendah yaitu:

- a. Kinerja, beberapa indikator yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain mampu memenuhi target saat mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab sesuai waktu yang di tentukan.
- b. Motivasi Kerja, beberapa indikator yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain pegawai diberikan imbalan jasa yang layak serta jaminan pensiun oleh organisasi, pegawai diperbolehkan mengambil cuti kerja untuk alasan tertentu yang dibenarkan, rekan kerja memberikan pujian atas hasil kerja dan organisasi memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- c. Pengawasan, beberapa Indikator yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain pegawai diawasi oleh atasan secara rutin dan teratur, penetapan anggaran untuk tugas pegawai telah jelas dan transparan

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Muslimin, Amrah. 2019. Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang. *Jurnal MSDM*. Vol. 5 No. 2. Palembang
- 2) Baktiyasa, Rofli Sulistiyo dan Farida, & 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.
- 3) Carol dan 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.
- 4) Noufal, Farid. 2018. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan
 - 5) Ghozali, Imam. 2018. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4.
 - 6) Susanto, Heri, & 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.
 - 7) Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
 - 8) Hutabarat, Lolasari Novelly. 2019. Pengaruh Pengawasan, Budaya kerja dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2 No. 2
 - 9) Ludiana. 2017. Penerapan Motivasi Pegawai Menurut Teori Dua Faktor Fredrick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, Vol 5. No 1.
 - 10) Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
 - 11) Robbins, Stephen P, and Mary Coulter. 2018. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga.
 - 12) Siswanto. 2018. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
 - 13) Sumardjo, Juni, and Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
 - 14) Umamit, Sulma, Jantje Mandey, and Joyce Rares. 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekertariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula.
 - 15) Wasilawati dan Ardansyah. 2018. Pengawasan, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Ekonomi*, Vol 16(2, Hal):153–162.