

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DENGAN
KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMERINTAHAN KOTA PALEMBANG**

Tesis



Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Penyusunan Tesis

MELATI

92219031

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang ilmu Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Palembang Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang Dipertahankan pada tanggal Di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2021

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DENGAN
KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMERINTAHAN KOTA PALEMBANG**

MELATI

92219031



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang ilmu Manajemen pada Universitas
Muhammadiyah Palembang**

**Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang dengan Wibawa Rektor
Universitas Muhammadiyah Palembang Dr. Abid zuli, S.E., M.M.**

Dipertahankan pada tanggal 4 September 2021 Di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2021

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI
DENGAN KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PEMERINTAHAN KOTA PALEMBANG**

TESIS

NAMA : MELATI

NIM : 92219031

Telah Diujikan dan Dipertahankan

Pada Tanggal, 04 September 2021

Pembimbing I

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.
NIDN/NBM: 0206016702/790999

Pembimbing II

Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN/NBM: 0211116203

Mengetahui

Ketua Program Studi

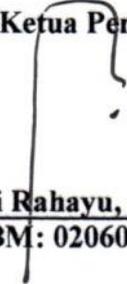
Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si.
NIDN/NBM.0213106902/790437

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DENGAN
KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMERINTAHAN KOTA
PALEMBANG**

TESIS
NAMA : MELATI
NIM : 92219031

Telah Diujikan dan Dipertahankan
Pada Tanggal, 04 September 2021

Ketua Penguji


Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.
NIDN/NBM: 0206016702/790999

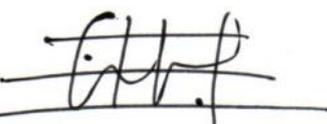
Sekretaris


Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN/NBM: 0211116203

Anggota I


Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.
NIDN/NBM: 0230106301/743462

Anggota II


Dr. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN/NBM: 0205026201

Anggota III


Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.
NIDN/NBM: 0207046301/652717

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Melati
NIM : 92219031
Program Studi : Manajemen
Konsenterasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Dengan Ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik magister manajemen baik di Universitas Muhammadiyah maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 04 September 2021

Yang membuat pernyataan



Melati
92219031

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, motivation with discipline as an intervening variable on the performance of employees at the Palembang city government service either partially or simultaneously. This research method uses quantitative method with expo Pacto approach . Data collection techniques using questionnaires and documentation. The data analysis technique used the SPSS For Windows Version 21 program. Based on the results of the study, it was found that organizational culture, motivation with discipline as an intervening variable had a positive and significant effect on employee performance at the Palembang city government service.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Discipline, Performance

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dengan kedisiplinan sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai pada dinas pemerintahan kota Palembang baik secara persial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan expo Pacto . Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi . Teknik analisis data menggunakan program bantu SPSS For Windows Versi 21. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi , motivasi dengan kedisiplinan sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pemerintahan kota Palembang.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin, Kinerja

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah Subhana wataala atas segala rahmatnya, saya dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul ” Pengruh Budaya Organisasi, Motivasi dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam menyusun tesis ini, dikarenakan terbatasnya pengalaman penulis oleh karena itu penulis sangat menghargai kritik dan saran yang diberikan oleh semua pihak. Pada kesempatan ini tidak lupa penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan dan pengrahan dalam rangka menyelesaikan tesis ini, terutama kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. Sebagai Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Bapak Omar Hendro, S.E., M.Si. Sebagai Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. Selaku Pembimbing I
5. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. Selaku Pembimbing II

6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang

7. Seluruh Bapak/Ibu Staff Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih untuk semua bantuan yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Semoga Allah SWT membalas amal dan budi baik yang telah dilakukan dan berharap semoga tesis ini membetikan manfaat bagi kita semua . AMIN

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh..

Palembang, September 2021
Penulis,

Melati

MOTTO

1. Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan bertemu.
2. Sistem pendidikan yang bijaksana setidaknya akan mengajarkan kita betapa sedikitnya yang belum diketahui oleh manusia, seberapa banyak yang masih harus ia pelajari.
3. Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang, kadang manusia punya mulut tapi belum tentu punya pikiran.
4. Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung. Buat jalanmu sendiri dan tinggalkanlah jejak.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT , dengan segala karunia-Nya sehingga tesis ini bisa selesai dan tesis ini ku persembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku yang telah memberikan dukungan berupa doa, perhatian, materi dan semangat yang tiada henti-hentinya kepada penulis sampai saat ini.
2. Terima kasih kepada Agom Pesa, S.Kom yang selalu memberi dukungan dan doa kepada penulis
3. Sahabat-Sahabatku saya ucapkan terima kasih telah memberiku semangat , dukungan dan doa dan motivasi dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Almamaterku

Palembang, September
Penulis,

Melati

DAFTAR ISI

HALAMAN Sampul	i
HALAMAN Judul.....	ii
HALAMAN Lembaran Pengesahan.....	iii
SURAT Pernyataan Bebas Plagiat.....	V
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
PRAKATA.....	viii
MOTO.....	x
PERSEMBAHAN.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS... 12	
A. Kajian Pustaka.....	12
1. Kinerja.....	12
2. Disiplin.....	17
3. Budaya Organisasi.....	21
4. Motivasi.....	26
B. Penelitian Sebelumnya.....	32
C. Kerangka Pemikiran.....	39
D. Hipotesis.....	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	42
A. Objek Penelitian.....	42
B. Metode Penelitian.....	42
C. Operasional Variabel.....	43
D. Populasi dan Sampel.....	44
1. Populasi.....	44
2. Sampel.....	45
E. Metode Pengumpulan Data.....	49
1. Metode Pengumpulan Data.....	49
2. Instrumen Pengumpulan Data.....	49
3. Jenis Data Yang Digunakan.....	49
F. Metode Pengujian Data.....	50
1. Pengujian Validitas	50
2. Pengujian Reliabilitas.....	49
G. Rancangan Analisis Data.....	51

1. Analisis Deskriptif.....	51
2. Model Analisis (<i>Path Analysis</i>).....	51
3. Uji Model.....	54
4. Uji Koefisien.....	54
5. Rancangan Uji Hipotesis.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	56
1. Uji Validitas.....	60
2. Uji Reliabilitas.....	61
B. Karakteristik Responden.....	64
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	67
D. Destribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	67
E. Uji Asumsi Klasik.....	72
F. Analisis Data (Analisis Jalur).....	77
1. Analisis Substruktural Pertama.....	77
2. Analisis Substruktural Kedua.....	79
3. Full Model, Direct, Indirect, dan Total Effect....	82
G. Pembahasan.....	83
BAB V PENUTUP.....	94
A. Kesimpulan....	94
B. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional variabel.....	43
Tabel 3.2 Populasi Penelitian.....	44
Tabel. 3.3 Jumlah Pegawai Dinas Pemerintahan Kota Palembang.....	46
Tabel 3.4 Jumlah Sampel Dinas Pemerintahan Kota Palembang.....	47
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	57
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas variabel Motivasi.....	58
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas variabel Disiplin.....	59
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Pegawai.....	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	61
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin... ..	61
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	64
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Motivasi.....	65
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Disiplin.....	66
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Kinerja.....	66
Tabel 4.14 Deskripsi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi.....	67
Tabel 4.15 Deskripsi Frekuensi Variabel Motivasi.....	69
Tabel 4.16 Deskripsi Frekuensi Variabel Disiplin.....	70
Tabel 4.17 Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai... ..	71

Tabel 4.18 Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai....	72
Tabel 4.19 Hasil Uji Linieritas Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	73
Tabel 4.20 Hasil Uji Linieritas Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai... ..	74
Tabel 4.21 Hasil Pengujian Multikolinieritas... ..	76
Tabel 4.22 Analisis Determinasi Substruktural Pertama.... ..	78
Tabel 4.23 Hasil Analisis Substruktural Pertama... ..	78
Tabel 4.24 Analisis Determinasi Substruktural Kedua.... ..	80
Tabel 4.25 Hasil Analisis Substruktural Kedua	80
Tabel 4.23 Full Model, Direct, Indirect Effect dan Total Effect... ..	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 3.1 Diagram Jalur Hubungan Kasual X_1 , X_2 , dan Y ke Z.....	52
Gambar 3.2 Diagram Jalur Hubungan Kasual X_1 , X_2 , ke Y.....	53
Gambar 3.3 Diagram Jalur Hubungan Kasual X_1 , X_2 , dan Y ke Z.....	53
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas.....	75
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	77
Gambar 4.3 Substruktural Pertama.....	79
Gambar 4.4 Substruktural Kedua.....	82
Gambar 4.5 Full Substruktural Analisis Jalur.....	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Analisis Deskriptif

Lampiran 2 Hasil Analisis Substruktural Pertama

Lampiran 3 Regression

Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 5 Uji Linieritas

Lampiran 6 Uji Normalitas

Lampiran 7 Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 8 Uji Multikolinieritas

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sebagai alat untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan suatu faktor terpenting sebagai penunjang bagi suatu instansi pemerintah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tanpa adanya sumber daya manusia, instansi pemerintah tidak dapat menjalankan aktivitas ataupun kegiatan instansi pemerintah dengan baik. Dengan adanya fasilitas lengkap maupun teknologi canggih serta biaya besar yang digunakan tidak akan ada harganya apabila tidak ada faktor terpenting dalam kehidupan instansi pemerintah yaitu sumber daya manusia untuk memelihara, menjaga dan memanfaatkan dengan sebaik-baiknya sarana dan fasilitas yang telah disediakan dengan baik.

Penyelenggaraan pemerintah harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintah tersebut, terutama meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu pemerintah dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta membangun sumber daya manusia. Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Setiap instansi pasti menuntut kinerja yang terbaik yang mampu dilakukan oleh setiap karyawannya.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Jumlah pegawai (tenaga kerja) yang banyak, mengharuskan sebuah organisasi untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses produksi. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan pegawai yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja pegawai yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu . Menurut Saufa dan Maryati, (2017) kinerja merupakan alat ukur organisasi mencapai suatu keberhasilan sehingga diperlukan pengelolaan yang baik terhadap faktor ini. Selanjutnya Robbins (2018:43) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Rivai (2016:532) menjelaskan bahwa kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Adanya disiplin dalam bekerja akan membentuk jati diri menjadi orang yang bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas. Di suatu organisasi seorang atasan dituntut menjadi seorang panutan yang baik bagi bawahannya, atasan harus dapat memberikan contoh yang baik ketika berinteraksi sebagai cerminan bagi bawahannya bagaimana berperilaku yang baik dan bertindak. Seorang pegawai selalu berpatokan pada sikap atau perilaku atasannya di suatu organisasi, karena bawahan biasanya akan mengikuti perilaku atasannya.

Menurut Unaradjan (2018:181) menyatakan bahwa : disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran – pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada

Menurut Edison, dkk.(2016: 120) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan Menurut Sedarmayanti (2016:99) budaya organisasi

merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi, seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian dari bisnis. Untuk memperoleh kinerja pegawai yang diharapkan, seorang pemimpin dalam suatu organisasi haruslah mampu membina para bawahannya seperti dengan cara memberikan motivasi agar bawahannya itu dapat bekerja secara maksimal dan merasa diperhatikan oleh pimpinannya. Secara umum semua orang membutuhkan motivasi untuk dapat giat bekerja.

Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan

Hasil amatan dilapangan pada kantor Dinas Pemerintahan Kota Palembang, ditemukan pegawai yang kurang disiplin , masih terlihat pegawai yang tidak mematuhi protokol kesehatan dan juga sering datang terlambat. Para pegawai belum ada inisiatif dalam melaksanakan tugasnya, harus disuruh atasan dulu baru mereka mau bekerja, sehingga banyak pekerjaan yang belum terselesaikan. Kejujuran para pegawai masih rendah, hal ini terlihat pegawai yang sering berbohong kepada atasannya.

Begitu juga dengan disiplin pegawai, Para pegawai masih ada yang datang terlambat dan datang ke kantor hanya sekedar absen. Atasan kurang tegas terhadap bawahannya dan tidak terlalu memperdulikan bawahannya. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, jika pekerjaannya ada yang salah pegawai sering menyuruh orang lain untuk memperbaikinya.

Selanjutnya budaya organisasi yang diterapkan pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang, Masih terdapat pegawai bekerja asal-asalan , sehingga sering terjadi kesalahan dalam menginput data. Karena bekerja hanya asal-asalan sehingga membuat hasil pekerjaannya kurang optimal. Dalam sebuah organisasi tentu adanya tim-tim yang dibagi untuk memperlancar tugas-tugas yang diberikan agar sesuai dengan harapan. Sedangkan pada dinas pemerintahan kota palembang , terdapat pegawai yang menjalin hubungan kurang baik terhadap rekan timnya kadang masalah pribadi dibawa kedalam masalah pekerjaan sehingga membuat pegawai yang bermasalah tersebut tidak memiliki kekompakan didalam tim.

Terdapat adanya hubungan antar pegawai kurang baik, ini sering disebabkan adanya salah satu pegawai yang sering cari perhatian kepada atasannya dan sering menjelekan pegawai lain, Sering sekali pegawai mengeluh dikarenakan ketidak sediaan alat-alat kantor. pegawai yang berprestasi jarang diberi peluang untuk maju ini dikarenakan atasan kurang memp[erhatikan kinerja bawahannya

Mengingat pentingnya budaya organisasi yang diciptakan pada suatu instansi pemerintahan, tentu dibutuhkan motivasi kerja dan disiplin yang baik yang benar-benar muncul dari dalam diri para pegawai itu sendiri dengan kata lain pegawai harus mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan benar-benar diharapkan.

Hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan perbedaan hasil yaitu tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Tengku Mahdi Alshahab (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Dinas Pariwisata Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Lingga Provinsi Kepulauan Riau. Hasil penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dimensi Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dimensi Keteladanan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang menyatakan perbedaan hasil adalah Enjeli (2020) Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan perbedaan hasil yaitu tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Herawati As, Arini (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kabupaten Jeneponto. Hasil Penelitian ini menunjukkan motivasi (X) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas dinas lingkungan hidup kabupaten jeneponto dengan tingkat hubungan yang kuat. Penelitian yang menyatakan perbedaan hasil adalah Olivia Theodora (2015) dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya. Besar sampel 110 orang, dan di analisis dengan uji regresi linear berganda. Secara parsial motivasi relatedness dan growth berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Motivasi existence tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya yang menunjukan perbedaan hasil yaitu pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai. Kusnanta (2020) dengan judul Analisis Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Semarang. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Semarang. Peneliti yang menyatakan perbedaan hasil adalah Aulia Nelizulfa (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi ,disiplin kerja lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Jamu Air

Mancur Karanganyar) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan..

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan kajian lebih dalam melalui penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kedisiplinan yang berdampak pada kinerja pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang penelitian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Adakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap disiplin pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang?
2. Adakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang?
3. Adakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang?
4. Adakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja yang berdampak pada kinerja pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang?
5. Adakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang?

6. Adakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin sebagai variabel intervening pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang?
7. Adakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin sebagai variabel intervening pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin pada dinas pemerintahan kota Palembang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin pada dinas pemerintahan kota Palembang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada dinas pemerintahan kota Palembang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pada dinas pemerintahan kota Palembang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pada dinas pemerintahan kota Palembang
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin sebagai variabel intervening
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin sebagai variabel intervening.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan dan memberikan manfaat bagi instansi terkait yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan adanya perubahan ke arah yang lebih baik lagi serta memiliki kegunaan bagi pihak peneliti sendiri maupun bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan. Secara lebih rinci kegunaan penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dan memberikan sumbangan ilmiah bagi kalangan yang mengadakan penelitian berikutnya

maupun mengadakan riset baru dalam memperbaiki kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait sebagai berikut.

- a. Bagi pimpinan, hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pihak pimpinan untuk mampu menciptakan iklim budaya organisasi yang baik dan selalu memberikan motivasi agar kinerja pegawai dapat lebih baik lagi.
- b. Bagi pegawai, hasil penelitian yang diperoleh diharapkan memberikan wawasan untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas sehari-sehari sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai agar dapat lebih baik lagi.

- c. Dinas terkait, hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi Dinas Pendidikan kota Palembang, agar selalu memberikan arahan dan penyuluhan untuk memberikan motivasi kepada pegawai terutama yang berkaitan dengan kinerja pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia Nelizulfa B, 2018, *Pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar)* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta..
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Anwar, Budi, 2018, *The influence of job satisfaction and motivation on the employee performance at PT. Era Media Informasi. International Conference on Design, Engineering and Computer Sciences 2018. IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering* 453 (2018) 012064 doi:10.1088/1757-899X/453/1/012064
- American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences (ASRJETS) ISSN (Print) 2313-4410, ISSN (Online) 2313-4402. Global Society of Scientific Research and Researchers. Pages: 145-163.*
- Andi, Risfan ,Rizaldi,2019., *Kinerja Pegawai Dalam Tinjauan Budaya Organisasi (Studi Kasus)* .Program Studi Manajemen Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Amkop Makasaar.
- Afandi Pandi ,2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Buchori. A, 2015, *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Raja Graffindo Persada.
- Brian Aring, Johnny Hanny Posumah, Rully Mam, 2016, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah (Suatu Studi Di Kecamatan Tompaso Kabupaten Minahasa)*. Jurnal Administrasi Publik vol .1 No 36.
- Dafitrach, 2021, *iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada bkpsdm kabupaten solok*. Masters Thesis: Universitas Bung hatta.

- Darojat, Achmad Tubagus, 2015, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini* . Bandung : PT. Refika Aditama
- Danang Sunyoto, 2015, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta. *Center for Academic*.
- Edison, Anwar, dan Komariah .2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta-Bandung
- Evi Wahyuni , *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya*. Alumni Jurusan Pendidikan Akuntansi vol 4, no 1 2015
- Enjeli , 2020, *,Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Utara*. skripsi fakultas sosial sains universitas Pembangunan Panca Budi Vol 2 No 02
- Engku Mahdi Alshahab, 2020, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Lingga Provinsi Kepulauan Riau*. Thesis(S2) Perpustakaan Pascasarjana.
- Fahmi, Irham, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS
- Hendra , 2020 , *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan* . jurnal magister managemen. vol,3 ,No.1
- Hendri Azwar, Ira Meirina Chair, Youmil Abrian , 2018 , *pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di hotel grand inna muara padang*. *Home economics end tourism a social sciences journal*
- Hamali, A. Y, 2018, *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.

- Hamali Arif Yusuf , 2016, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Buku Seru
- Hasibuan , Melayu. S.P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ika Safitri ,2020, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Makassar*, Universitas Negeri Makassar. jurnal S1 thesis.
- Kasmir , 2016 ,*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara , A, P, 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung : PT.Refika Aditama
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Munandar, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusnanta , 2020, *Analisis Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Semarang*. jurnal visi manajemen (JVM) Vol 5 No 1
- Mindari, E, 2015, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 5 No. 1
- Mas Ace Aldo Winata, 2021, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Brodo Footwear Bandung*. Skripsi(S1) Thesis, FISIP UNPAS.UPT Perpustakaan
- Mangkunegara, 2015, *Jurnal: Profesionalisme Pegawai dan Upaya Meningkatkannya*. Volume 2 Nomor

- Mulyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit In Media.
- Novita Ayu Liyasari, Novita Ayu , 2021, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Mlati Sleman*. Tugas Akhir thesis, Universitas Teknologi Yogyakarta.
- Nevanka E. A. Rarung, William A. Areros, Ventje Tatimu ,2021 , *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal vol 3. No.3
- Olivia Theodora, 2015, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sejahtera Motor Gemilang* . Vol 3, No2
- Purwanto, N, 2015, *Motivasi dan Bekerja Secara Efektif*. Jakarta: Raja Graffindo Persada.
- Ramli, A.T. S, D.A, 2018, *Strategic Management of Organization Development and Civil Service Based Pumpinghr Model at Ibn Khaldun University Bogor*. *IJBE: Integrated Journal of Business and Economics*. e-ISSN: 2549-3280. Pages: 64-75.
- Ratno Nur Suryad , 2020, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar*. *P Indonesian Jurnal Of Economics Entrepreneurship And Innovation*. Vol.1 No 1
- Robbins, S, P ,2018, *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelomp. Gramedia
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, 2016, *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, 2016, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riduwan , Sunarto, 2017, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi*. Bandung : Alfabeta.
- Rusyan, 2016, *Manajemen Peningkatan Kinerja. Konsep Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Ricardianto Prasdja, 2018 , *Human Capital Management*. Jakarta: Media
- Sulaefi, 2019, *The Influence of Organizational Culture and Work Motivation toward Employee Performance at Lestari Raharja Hospital Magelang Indonesia. American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences (ASRJETS) ISSN (Print) 2313-4410, ISSN (Online) 2313-4402. Global Society of Scientific Research and Researchers..*
- Sukmarwati, Suryaningsih, Hayu, 2018, *Analisis Kinerja Pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang*. Jurnal
- Sunaryo, 2018, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bekerja di Perusahaan Perkebunan)*. Jurnal Ilmiah Methonomi. Volume 4 Nomor 2 .
- Sedarmayanti, 2016, *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CAPS.
- Siagian. 2015. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Sinambela, Lijan Poltak, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Unaradjan, Dolet, 2018, *Faktor – Faktor Penghambat Disiplin Kerja*. Yogyakarta : Rineka Cipta
- Warsito, B, 2018, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi dan Kinerja (Survey Pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu)*. Jurnal Ekonomi

Modernisasi Dosen Program Pascasarjana Universitas Kanjuruhan Malang.

Wardhani, N.K, 2017, *Influence Of Competence, Transformational Leadership, Social Capital And Performance On Employee. International Journal of Human Capital Management. Vol. 1, No.2 , p 81-94. E-ISSN 2580-9164.*

Wirawan, 2015, *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: teori, aplikasi, dan penelitian.* Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

Winardi, 2015, *Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi,* Prenada Media Group, Jakarta.

Wibowo, (2015), *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yamin, M, 2017, *Manajemen Organisasi.* Jakarta: Rajawali Pers.

Yusrizal , Syafrizal, chan , zaitul, zailtul, 2021 *,pengaruh motivasi kerja dan Publishing Service.*

Zahriyah, Umi Wita. dkk, 2015, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 2 No. 1, Februari 2015.*