

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**



**SKRIPSI**

**Nama : Virla Insania Arif**  
**Nim : 212018076**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2022**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**SKRIPSI**

**Nama : Virla Insania Arif  
Nim : 212018076**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2022**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Virla Insania Arif  
NIM : 212018076  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

Dengan ini saya menyatakan :

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

Palembang, Februari 2022



Virla Insania Arif

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

Nama : Virla Insania Arif  
NIM : 212018076  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Maret 2022

Pembimbing I,

Pembimbing II,

**Dr. Hi. Choirivah, S.E., M.Si**  
NIDN :02011116203

**Wani Fitriah, S.E., M.Si**  
NIDN :0228016501

Mengetahui,  
Dekan  
u.h. Ketua Program Studi Manajemen

**Dr. Zaleha Trihandavani, S.E., M.Si**  
NIDN : 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Motto :**

**“Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyeru (berbuat) yang makruf, dan mencegah yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung”**

**(QS. Al – Imron: 104)**

**“Semuanya tidak terlihat mungkin sampai semuanya selesai”**

**(Nelson Mandela)**

**“Jadilah seperti bunga yang memberikan keharuman bahkan kepada tangan yang telah merusaknya”**

**(Ali Bin Abi Thalib)**

***Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:***

- *Ayahku tercinta Arif Salji dan Ibuku tercinta Susi mawati*
- *Adik-adikku tersayang Virli Insania Arif, Nabilah Insania Arif, Muhammad Syharul Alfarsi dan Muhammad Irsyat Alfarsi*
- *Seluruh Keluarga Besarku yang telah banyak men support dan membantu selama ini*

## PRAKATA



*Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.*

Alhamdulillahrabbi' alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.”. Dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya, Ayahanda ku (Arif Salji) dan Ibunda ku (Susi Mawati) yang sangat memiliki peran penting dalam hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang sangat hebat didunia serta keluarga yang sangat mendukung.

Selesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dan beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah

Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dala penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Ibu Wani Fitriah, S.E, M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dala penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Ibu Belliwati Kosim, S.E., M.M sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan yang sudah sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Yang Tersayang Angga Purnama Putra dan Keluarga tercinta, terutama Ayah ku tercinta Arif Salji dan Ibu ku tercinta Susi Mawati dan adikku Virli Insania Arif, Nabilah Insania Arif, Muhammad syharul Alfarsi dan Muhammad Irsyat

Alfarsi yang tak henti-hentinya mendoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Terima kasih kepada sahabat-sahabatku terbaik saya untuk saling suport.

11. Keluarga Besar PK IMM FEB terutama Immawati angkatan 2018.

12. Semua pihak yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot***

***Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, Februari 2022

Virla Insania Arif



## DAFTAR ISI

|                                     |      |
|-------------------------------------|------|
| Halaman Sampul Luar .....           | i    |
| Halaman Judul .....                 | ii   |
| Halaman Pernyataan Plagiat .....    | iii  |
| Halaman Pengesahan Skripsi .....    | iv   |
| Halaman Motto dan Persembahan ..... | v    |
| Halaman Prakata .....               | vi   |
| Halaman Daftar Isi .....            | ix   |
| Halaman Daftar Tabel .....          | xi   |
| Halaman Daftar Lampiran .....       | xii  |
| Abtrak.....                         | xiii |

### **BAB I. PENDAHULUAN**

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah .....       | 7 |
| C. Tujuan Penelitian .....     | 7 |
| D. Manfaat Penelitian .....    | 8 |

### **BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

|                            |    |
|----------------------------|----|
| A. Kajian Pustaka.....     | 9  |
| B. Kerangka Pemikiran..... | 23 |
| C. Hipotesis.....          | 27 |

### **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| A. Jenis Penelitian.....          | 28 |
| B. Lokasi Penelitian.....         | 29 |
| C. Operasionalisasi Variabel..... | 29 |

|  |    |
|--|----|
| D. Populasi Dan Sampling .....             | 30 |
| E. Data Yang Diperlukan.....               | 32 |
| F. Metode Pengumpulan Data .....           | 32 |
| G. Analisis Data Dan Teknik Analisis ..... | 33 |

#### **BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| A. Hasil Penelitian .....            | 40 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian ..... | 63 |

#### **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

|                     |    |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan ..... | 69 |
| B. Saran .....      | 70 |

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## HALAMAN DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel I.1 Hasil pra survei .....                                   | 4  |
| Tabel III.1 Operasional Variabel .....                             | 29 |
| Tabel III.2 Kerangka Populasi .....                                | 30 |
| Tabel III.3 Populasi dan Sampel .....                              | 31 |
| Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai .....               | 44 |
| Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi .....             | 45 |
| Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....                | 46 |
| Tabel IV.4 Hasil Uji Reabilitas .....                              | 47 |
| Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... | 47 |
| Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....    | 48 |
| Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja .....  | 49 |
| Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman .....    | 50 |
| Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai .....        | 51 |
| Tabel IV.10 Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi .....     | 54 |
| Tabel IV.11 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja .....        | 56 |
| Tabel IV.12 Regresi Linear Berganda .....                          | 59 |
| Tabel IV.13 Hasil Uji F (Simultan) .....                           | 60 |
| Tabel IV.14 Hasil Uji t (Parsial) .....                            | 61 |
| Tabel IV.15 Hasil Uji Koefisien Detertirminasi .....               | 62 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 5 Tabel R

Lampiran 6 Tabel F

Lampiran 7 Tabel T

Lampiran 8 Tabulasi Data

Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran 10 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 11 Sertifikat AIK

Lampiran 12 Sertifikat SPSS

Lampiran 13 Sertifikat Komputer

Lampiran 14 Plagiarsm Checker

Lampiran 15 Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Virla Insania Arif /212018076/Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 57 pegawai. Metode sampel yang digunakan adalah metode *simple random sampling*. Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda dengan persamaan  $Y = 2,099 + 0,266 X_1 + 0,587 X_2$ . Hasil pengujian hipotesis menunjukkan  $F_{hitung} (34,453) > F_{tabel} (1,673)$  dan  $t_{hitung} (2,376) X_1, (5,181) X_2 > t_{tabel} (1,297)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci : **Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Kinerja Pegawai**

## **ABSTRAK**

***Viria Insania Arif /212018076/The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance at the Industry Service Office of South Sumatra Province.***

*The formulation of the problem in this study is whether there is an influence of organizational culture and work motivation on the performance of the employees of the Industry Service of South Sumatra Province. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture and work motivation on the performance of the employees of the Industry Service of South Sumatra Province. In this study, the sample taken was 57 employees. The sample method used is simple random sampling method. This type of research includes associative research. The data used in this study is primary data. Data collection techniques used in the form of a questionnaire. Quantitative method with multiple linear regression analysis. The results of multiple linear regression analysis with the equation  $Y = 2.099 + 0.266 X_1 + 0.587 X_2$ . The results of hypothesis testing show  $F_{count} (34,453) > F_{table} 1,673$  and  $t_{count} (2,376) X_1, (5,181) X_2 > t_{table} (1,297)$  then  $H_o$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that there is an influence of organizational culture and work motivation on employee performance either partially or partially. simultaneous.*

***Keywords: Organizational Culture and Work Motivation and Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran penting dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencanaan, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, setiap pegawai dituntut untuk menaati peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah mengenai aturan akan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai.

Manajemen sumber daya manusia pada era saat ini, menurut Sedarmayanti (2017:4), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip: Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi sebab keberhasilan perusahaan sangat mungkin dicapai jika kebijakan prosedur serta peraturan yang berhubungan dengan manusia dari perusahaan itu saling berhubungan dan saling menguntungkan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan.

Evaluasi terhadap sumber daya manusia dapat dilakukan lewat penilaian terhadap kinerja. Kasmir (2016:182) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri adalah budaya organisasi. Seseorang pegawai akan merasa nyaman bekerja apabila nilai-nilai yang diterapkan oleh organisasi. Hal ini akan membuat pegawai mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan organisasi, sehingga pegawai akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lagi dengan lebih baik.

Kegiatan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dengan bersosialisasi dengan lingkungannya. Begitupun karakter tiap individu dalam pembentukannya tidak lepas dengan lingkungan yang dijalani sehari-hari. Agar mencapai kepribadian tersebut ada suatu hal yang sangat berpengaruh untuk menentukan sikap dan perilaku sebagai pegangan dalam bertindak yaitu norma. Norma yang dimaksud adalah budaya organisasi dimana individu memiliki nilai, keyakinan, anggapan dan harapan.

Menurut Sudaryono (2017:7) mengemukakan bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya serta tata cara nilai yang di sepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi dan membedakan antara satu organisasi dengan lainnya. Dinamika organisasi



bukan berarti selalu berubah-ubah akan tetapi sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi harus dipertahankan.

Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka pimpinan perusahaan haruslah memberikan motivasi pada setiap pegawai agar mereka mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi seseorang tidak mudah karena setiap orang memiliki keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Menurut Pandi Afandi (2021:23) menyatakan motivasi adalah Keinginan yang timbul dari diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas bagi organisasi sehingga dapat menjalankan tujuan yang ingin dicapai dari organisasi.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, seseorang akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap pegawai akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar.

Untuk mengetahui fenomena yang ada pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan peneliti memberikan Pra Riset sebagai berikut:

**Tabel I.1**  
**Jawaban Responden**  
**pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan**

| No | Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai  | Tanggapan |    | Total |
|----|--|-----------|----|-------|
|    |  | S         | ST |       |
| 1  | Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.  | 10        | 20 | 30    |
| 2  | Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang diharapkan dari organisasi. | 15        | 15 | 30    |
| 3  | Pegawai memiliki pengetahuan yang luas dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. | 12        | 18 | 30    |
| 4  | Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.                                   | 10        | 20 | 30    |
| 5  | Pegawai tidak pernah menunda pekerjaan yang telah diberikan.                               | 11        | 19 | 30    |
| 6  | Pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.   | 15        | 15 | 30    |

Dari table I.1 memperlihatkan fenomena yang terjadi di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Dimana setelah dilakukan pra riset ke 30 pegawai bahwa fenomena yang terjadi pada variabel kinerja Pegawai yaitu kualitas pekerjaan yang di hasilkan pegawai belum mendekati kesempurnaan dikarenakan kemampuan yang kurang baik dalam menyelesaikan tugasnya,

kuantitas atau hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai tidak sesuai yang diharapkan organisasi, pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, kurangnya kerjasama antar pegawai yang mengakibatkan tidak adanya rasa saling memiliki untuk saling membantu dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepadanya.

| No | Pertanyaan Variabel Budaya Organisasi                                  | Tanggapan |    | Total |
|----|--|-----------|----|-------|
|    |  | S         | ST |       |
| 7  | Pegawai selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.                       | 12        | 18 | 30    |
| 8  | Pegawai melaksanakan norma -norma yang ada pada organisasi             | 8         | 22 | 30    |
| 9  | Pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.                       | 15        | 15 | 30    |
| 10 | Pegawai melaksanakan nila-nilai yang telah ditetapkan pada organisasi. | 10        | 20 | 30    |
| 11 | Pegawai berhubungan baik dengan sesama rekan kerja.                    | 12        | 18 | 30    |
| 12 | Pegawai melaksanakan kode etik yang telah ditetapkan.                  | 9         | 21 | 30    |

Berdasarkan fenomena diatas maka di dapat variabel budaya organisasi yang ditemukan pada dinas perindustrian provinsi sumatera selatan yaitu pelaksanaan norma ditemukan Pegawai masih belum menerapkan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga pegawai datang terlambat dan pulang lebih awal ketika waktu kerja membuat pegawai melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, pelaksanaan nilai-nilai ditemukan Pegawai bermalasan pada waktu kerja sehingga pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan dilakukan tidak tepat waktu dan tidak maksimal dikarenakan dikerjakan secara terburu-buru dan kurang teliti, pelaksanaan kode etik ditemukan masih kurang bersosialisasi dan kurang saling membantu kepada rekan kerjanya sehingga melanggar kode etik yang berlaku pada perusahaan.

| No | Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja   | Tanggapan |    | Total |
|----|--|-----------|----|-------|
|    |  | S         | ST |       |
| 13 | Pegawai menerima gaji tepat waktu dan secara teratur.  | 11        | 19 | 30    |
| 14 | Pegawai menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. | 15        | 15 | 30    |
| 15 | Kondisi kerja diruangan kerja memberikan kenyamanan pada pegawai.                                | 10        | 20 | 30    |
| 16 | Tempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.  | 12        | 18 | 30    |
| 17 | Fasilitas Perlengkapan yang ada membantu pekerjaan pegawai menjadi lebih baik.                   | 11        | 19 | 30    |
| 18 | Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.                                 | 10        | 20 | 30    |

Bedasarkan fenomena diatas maka di dapat variabel motivasi kerja ditemukan juga pada dinas perindustrian provinsi sumatera selatan yaitu pemberian balas jasa yang relatif rendah dimana tidak diberikannya secara teratur atau kurang tepat waktu atas prestasi kerja yang diberikan oleh seorang pegawai maka pegawai akan malas bekerja sehingga menimbulkan efek yang kurang baik terhadap organisasi dan menurunkan kinerja pegawai, kondisi kerja pada organisasi dimana ruangan kerja yang kurang baik dan kurang nyaman serta kurangnya didukung sarana dan prasarana yang belum memadai menyebabkan pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja dan datang tidak tepat waktu, selanjutnya yaitu fasilitas kerja pada organisasi ditemukan komputer yang sering kali rusak dan printer yang sering kali rusak karena listrik yang sering kali padam dan kurangnya pemeliharaan sehingga peralatan menjadi mudah rusak yang membuat menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan**

### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas perindustrian Provinsi Sumatera Selatan?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

##### 2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

##### 3. Manfaat bagi almamater / Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asiati, D. I., & Dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Afandi (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Emmy, Achmad. 2013. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Administrasi Pada PTIIK Universtas Brawijaya. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 4 No. 2 Desember, Hal. 144-160.
- Evi, 2015. Pengaruh Budaya Organissi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 3 No. 2 Februari, Hal. 15-25.
- Hasan, M. I. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imelda, Satria. 2019. Pengaruh Kepemmpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 2 No. 1 Maret, Hal 45-54.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Koesmono.2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol.3 No. 4 Maret, Hal 105-114.
- Payaman J. Simanjuntak (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sedarmayanti.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setyo. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Depok.. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol.3 ] 1 September, Hal 10-24.
- Sudaryano. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi UMP.2020, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Palembang : tim dosen.

Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Tarmiang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 3 No. 2, Hal. 60-69.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers.

Wisdalia Maya Sari, Fitria Fitra, Erik Astrada.2019 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 1 No. 2 Desember, Hal. 151-160.