

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI
DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN BANYUASIN**

TESIS



**BRAMANTYA WIBISANA
92224047**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2026**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI
DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN BANYUASIN**

BRAMANTYA WIBISANA

92224047



TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada Agustus 2026 di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bramantya Wibisana
NIM : 92224047
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang 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 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 ketidak benaran dalam pernyataan 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 ini.

Palembang, Agustus 2026

A 10,000 Rupiah Indonesian revenue stamp (Meterai Tempel) with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text "10000", "METERAI TEMPEL", and a serial number "06CBAOX080971571".

Bramantya Wibisana
NIM: 92224047

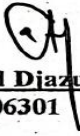
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
LOYALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERKEBUNAN KABUPATEN BANYUASIN**

TESIS

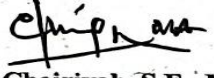
**Bramantya Wibisana
92224047**

**Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal: 24 Agustus 2026**

Pembimbing I


Prof. Dr. Abid Diazuli, S.E., M.M.
NIDN: 0230106301

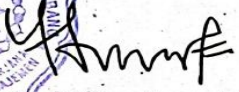
Pembimbing II


Dr. Choirivah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203

Mengetahui


Direktur Program Pascasarjana

Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN: 0212016802


Ketua Program Studi

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
LOYALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERKEBUNAN KABUPATEN BANYUASIN**

TESIS

Bramantya Wibisana
92224047

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis
Pada Tanggal: 24 Agustus 2026

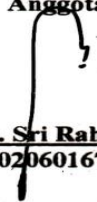
Ketua


Prof. Dr. Abid Diazuli, S.E., M.M.
NIDN: 0230106301

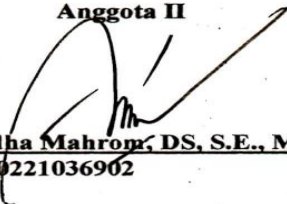
Sekretaris


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

Anggota I


Prof. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.
NIDN : 0206016702

Anggota II


Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si.
NIDN: 0221036902

Anggota III


Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN : 0229057501

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LOYALITAS
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERKEBUNAN
KABUPATEN BANYUASIN**

Bramantya Wibisana

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. (2) Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin. 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin. 3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin. 4) Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin. Jenis penelitian ini Asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai berjumlah 208, sedangkan Sampel pada penelitian berjumlah 136 pegawai dan teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster Sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah *Regresi Linear Berganda* dengan Aplikasi Program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai. 2) ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 3) ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. 4) ada pengaruh signifikan loyalitas terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Loyalitas dan Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND
LOYALTY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BANYUASIN REGENCY
PLANTATION AGENCY**

Bramantya Wibisana

The Influence of Work Motivation, Organizational Culture, and Loyalty on Employee Performance at the Banyuasin Regency Plantation Agency. Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, Universitas Muhammadiyah Palembang. Supervisors: (1) Prof. Abid Djazuli, S.E., M.M. (2) Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) The influence of work motivation, organizational culture, and loyalty on employee performance at the Banyuasin Regency Plantation Agency. 2) The influence of work motivation on employee performance at the Banyuasin Regency Plantation Agency. 3) The influence of organizational culture on employee performance at the Banyuasin Regency Plantation Agency. 4) The influence of loyalty on employee performance at the Banyuasin Regency Plantation Agency. This is an associative study. The study population consists of all 208 employees, while the sample comprises 136 employees selected using the cluster sampling technique. Primary data collected via questionnaires were used in this study. The data analysis technique employed was Multiple Linear Regression using the SPSS software application. The results indicate that: 1) there is a significant influence of work motivation, organizational culture, and loyalty on employee performance; 2) there is a significant influence of work motivation on employee performance; 3) there is a significant influence of organizational culture on employee performance; and 4) there is a significant influence of loyalty on employee performance.

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

"Dan katakanlah: 'Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan.'"

(QS. Taha: 114)

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."

(QS. Al-Baqarah: 286)

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri."

(QS. Ar-Ra'd: 11)

"Try not to become a person of success, but rather try to become a person of value."

Albert Einstein

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Kepada:

1. Kedua orang tua tercinta: Alm. Fenauli dan Ibu RA. Nurlina
2. Kedua mertua tercinta: Alm. Usman Gumanti dan Ibu Aminati
3. Kepada Istri tercinta Netta Indian dan Anak – Anakku tersayang Jeep Ihsan Muhammad dan Mysha Ayra Mecca
4. Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu
5. Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, tesis ini. Penulis persembahkan terkhusus kepada istri tercinta, yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam memberikan dorongan motivasi dalam penulisan Tesis ini, penulis sangat menyadari keterbatasan penulis dalam membuat riset. Selesaiannya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi penulis dalam penyusunan tesis.
5. Bapak dan Ibu dosen serta staff dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan serta pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin yang telah bersedia menjadi responden dalam membantu penyelesaian penyusunan tesis.
7. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling

bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, Agustus 2026

Penulis

Bramantya Wibisana

Nim: 92224047

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Abstrak.....	v
Motto dan Persembahan.....	vii
Prakata	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	14
B. Kerangka Pemikiran	30
C. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	37
B. Metode Penelitian.....	37
C. Operasionalisasi Variabel	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan	41
F. Metode Pengujian Data	44
G. Rancangan Analisa Data.....	45

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 52

B. Pembahasan Hasil Penelitian

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan 81

B. Saran 81

Daftar Pustaka 83

Lampiran..... 86

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Capaian Kinerja	8
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	38
Tabel III.2 Populasi.....	39
Tabel III.3 Distribusi Sampel	41
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	53
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	54
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	54
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Loyalitas.....	55
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	55
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	60
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	62
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	65
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Loyalitas.....	68
Tabel IV.10 Uji Normalitas.....	70
Tabel IV.11 Uji Linieritas Data.....	71
Tabel IV.12 Uji Multikolinearitas	71
Tabel IV.13 Regresi Linier Berganda	73
Tabel IV.14 Uji F.....	75
Tabel IV.15 Uji t.....	76
Tabel IV.16 Uji Koefisien Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berfikir	36
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	58
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Gambar IV.5 Uji Heteroskedasitas	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 Hasil MSI Tabulasi

Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja

Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Lampiran 6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Lampiran 7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi

Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 9 Uji Regresi Linear Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia memiliki peran terpenting untuk menggerakkan organisasi. Sumber daya-sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, baik itu dalam hal modal ataupun elemen lainnya tidak dapat digerakkan tanpa adanya peran sumber daya manusia. Maka dari itu pentingnya bagi setiap organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya, agar organisasi yang dijalankan dapat beroperasi seoptimal mungkin. Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Schuler dalam Sutrisno, 2020:6).

Salah satu kajian penting dalam manajemen sumber daya manusia yaitu kinerja. Menurut Afandi (2021:86), kinerja adalah suatu hasil kerja dari proses kerja seseorang yang telah memenuhi syarat atau standar kerja yang ditetapkan oleh suatu sebuah instansi pemerintahan. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan seseorang dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi

tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi. Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh seseorang. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Organisasi ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Untuk menunjang kinerja seorang pegawai diperlukan pegawai yang bermotivasi tinggi, disiplin dan tanggung jawab dengan kebutuhan yang diperlukan suatu instansi pemerintah.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2024:189) adalah kemampuan/keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Motivasi kerja. Menurut Wibowo (2022:322) motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia terhadap pencapaian tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Jika motivasi pegawai tinggi, seseorang lebih cenderung merasa puas karena mereka merasa memiliki tujuan dan makna dalam apa yang dilakukan sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut.

Menurut Kasmir (2024: 189) budaya organisasi termasuk salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama (Edison, dkk 2020:120).

Budaya organisasi mengarah kepada cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan cara kerja mereka. Budaya organisasi mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu. Budaya organisasi dipercayai sebagai nilai-nilai yang dikembangkan oleh organisasi, sehingga menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Anggota organisasi bisa jadi bertindak dalam pencapaian tujuan organisasi sebagaimana telah dituntun oleh organisasi melalui petunjuk pelaksanaan kegiatan, dalam bentuk sistem operasional prosedur. Budaya organisasi menjadi implementasi atas kontribusi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi terkait aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku. Kebiasaan- kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota dalam suatu lembaga atau organisasi. dan merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma- norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Edison, dkk 2020:120).

Loyalitas pegawai juga mempengaruhi kinerja pegawai, Loyalitas kerja adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2020:210).

Loyalitas kerja pegawai tidak terbentuk dengan sendirinya, loyalitas kerja pegawai dapat terbentuk apabila pegawai mendapatkan pemenuhan hak-hak dan kewajiban yang dipenuhi oleh organisasi tempatnya bekerja, maka dari itu loyalitas kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai tersebut (Hasibuan, 2020:210).

Kajian penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purwati, Reniati, dan Hamsani (2025) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Syafriadi (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Harahap, Bahri, dan Pasaribu (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Labuhanbatu Utara. Djumakking dan Mulyanto (2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kaswanto, Saleh, dan Setiawan (2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Rahmawati dan Yusuf (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Putra dan Wulandari (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Ningsih (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut berbeda karena adanya

faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai seperti disiplin kerja dan sistem pengawasan. Selain itu, karakteristik responden dan metode pengambilan sampel yang berbeda juga menyebabkan hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya.

Kajian penelitian serupa dilakukan oleh Triany, Soekamta, dan Jarkasih (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jumadil, Rosdiana, dan Hasan (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Takbir, Arfan, dan Hamzah (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Djumakking dan Mulyanto (2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Purwati, Reniati, dan Hamsani (2025) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hidayat dan Amelia (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sari dan Kurniawan (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Anwar dan Ridwan (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana dan Efendi (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut disebabkan oleh budaya

organisasi yang belum diterapkan secara konsisten dalam lingkungan kerja sehingga belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal

Kajian penelitian serupa dilakukan oleh Purwati, Reniati, dan Hamsani (2025) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Siregar dan Lubis (2021) menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pratama, Nugraha, dan Fitriani (2023) menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fadillah, Karim, dan Safitri (2024) menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yuliana dan Hartanto (2025) menunjukkan bahwa loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri, dkk. (2023) menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut berbeda karena dipengaruhi oleh jumlah responden yang relatif sedikit, perbedaan indikator loyalitas kerja yang digunakan, serta teknik analisis yang menggunakan regresi sederhana.

Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin merupakan salah satu perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuasin yang dibentuk untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perkebunan. Pembentukan dinas ini merupakan bagian dari pelaksanaan otonomi daerah setelah terbentuknya Kabupaten Banyuasin berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2002. Seiring berkembangnya kebutuhan

pembangunan daerah, pemerintah daerah membentuk organisasi perangkat daerah yang secara khusus menangani sektor perkebunan guna meningkatkan produksi, produktivitas, serta kesejahteraan masyarakat perkebunan di Kabupaten Banyuasin

Salah satu instansi pemerintah yang dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai adalah Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin. Instansi ini memiliki peranan penting dalam mendukung pembangunan sektor perkebunan daerah melalui pelaksanaan pelayanan publik, pembinaan petani, pengembangan produksi perkebunan, serta peningkatan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang optimal sangat diperlukan agar setiap program dan kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berikut ini merupakan hasil penilaian capaian kinerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin berdasarkan sasaran strategis dan indikator penilaian kinerja perusahaan selama tahun 2024–2025. Penilaian kinerja ini digunakan untuk mengetahui tingkat pencapaian target perusahaan dalam meningkatkan kualitas pelayanan, efektivitas operasional, produktivitas pegawai, serta tata kelola perusahaan sesuai dengan target akhir Renstra yang telah ditetapkan:

Tabel 1.1
Hasil Capaian Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan
Kabupaten Banyuasin tahun 2026

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Target 2024	Realisasi 2024	Target Renstra 2025	Realisasi 2025	Persentase Realisasi Akhir 2025
1	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan daerah yang bersih, transparan dan akuntabel	Nilai SAKIP OPD	68,15 (B)	69,84 (B)	73,00 (BB)	71,20 (B)	75,00 (BB)	72,85 (B)	97,13%
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	82	83	88	84	88	85	96,59%
2	Meningkatnya produksi dan produktivitas komoditi unggulan perkebunan	Produksi Kelapa Sawit (Ton)	1.934.215	1.962.374	2.030.531	1.985.420	2.073.290	2.010.175	96,96%
		Produksi Kelapa (Ton)	109.215	110.004	111.486	108.735	112.949	109.874	97,28%
		Produksi Karet (Ton)	325.118	327.406	331.563	320.418	335.535	318.270	94,85%
		Produksi Kopi (Ton)	23.884	24.670	26.976	25.104	28.710	26.335	91,73%
		Produksi Pinang (Ton)	13.985	14.206	14.699	14.102	14.882	14.315	96,19%
		Produksi Coklat (Ton)	910,42	932,16	991,20	945,75	1.032	978,46	94,81%
		Produksi Kayu Manis (Ton)	52.874	53.102	54.196	52.488	54.452	53.016	97,36%
3	Meningkatnya pendapatan petani	Nilai Tukar Usaha Perkebunan Sub Sektor Perkebunan (%)	121,36	122,84	127,25	123,74	127,53	124,62	97,72%

Sumber: Data diolah berdasarkan Renstra Dinas Perkebunan Tahun 2026

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat perkembangan capaian kinerja pada Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin sampai dengan tahun 2026 mengalami fluktuasi dan belum sepenuhnya mencapai target yang telah

ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra). Pada indikator Nilai SAKIP OPD terlihat adanya peningkatan realisasi dari tahun 2022 sebesar 68,15 menjadi 72,85 pada tahun 2025. Namun demikian, capaian tersebut masih berada di bawah target Renstra tahun 2025 sebesar 75,00 sehingga persentase realisasi akhir hanya mencapai 97,13%. Kondisi yang sama juga terjadi pada Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang hanya mencapai 96,59% dari target akhir.

Produksi dan produktivitas komoditi unggulan perkebunan juga terlihat adanya kenaikan dan penurunan capaian setiap tahunnya. Produksi kelapa sawit mengalami peningkatan dari tahun 2022 sebesar 1.934.215 ton menjadi 2.010.175 ton pada tahun 2025, namun realisasi tersebut masih belum mencapai target Renstra sebesar 2.073.290 ton. Selain itu, komoditas karet dan kopi menunjukkan persentase realisasi akhir yang relatif rendah dibandingkan komoditas lainnya, yaitu masing-masing sebesar 94,85% dan 91,73%. Hal tersebut menunjukkan bahwa produktivitas beberapa komoditas unggulan perkebunan masih belum optimal.

Nilai Tukar Usaha Perkebunan Sub Sektor Perkebunan juga menunjukkan bahwa realisasi terus mengalami peningkatan dari tahun 2022 sebesar 121,36% menjadi 124,62% pada tahun 2025. Akan tetapi, capaian tersebut masih berada di bawah target Renstra sebesar 127,53% dengan persentase realisasi akhir sebesar 97,72%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan kesejahteraan petani perkebunan belum sepenuhnya tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal apabila ditinjau dari indikator pencapaian tujuan, standar kerja, serta umpan balik. Dalam pelaksanaan tugas, masih ditemukan ketidaksesuaian antara target kerja dengan realisasi di lapangan. Hal ini terlihat dari adanya kegiatan pendataan atau pelaporan yang belum selesai sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Selain itu, standar kerja yang telah ditentukan belum sepenuhnya dijadikan acuan, ditunjukkan oleh masih adanya dokumen pekerjaan yang perlu direvisi karena belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Umpan balik dari atasan juga belum berjalan secara konsisten, terlihat dari pegawai yang belum memperoleh evaluasi langsung atas hasil kerjanya sehingga perbaikan kinerja belum optimal.

Ditinjau dari aspek motivasi kerja, supervisi pimpinan belum sepenuhnya mampu mendorong semangat kerja pegawai secara merata. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang merasa arahan kerja kurang jelas dalam pembagian tugas dan penentuan prioritas pekerjaan. Dari sisi kebijakan administrasi, prosedur kerja yang cukup panjang terkadang menghambat efektivitas pelaksanaan tugas, tercermin dalam proses pengajuan kegiatan yang memerlukan tahapan administrasi berlapis. Sementara itu, kondisi kerja juga masih perlu diperhatikan, terlihat dari keterbatasan fasilitas kerja atau sarana pendukung yang menyebabkan pekerjaan menjadi kurang efisien.

Dari sisi budaya organisasi, nilai-nilai yang diharapkan belum sepenuhnya terinternalisasi dengan baik. Perhatian terhadap detail masih perlu

ditingkatkan, terlihat dari penyusunan laporan yang masih ditemukan kesalahan kecil seperti data yang kurang lengkap. Orientasi pada hasil juga belum maksimal, ditunjukkan oleh sebagian pegawai yang lebih berfokus pada penyelesaian tugas tanpa memperhatikan kualitas akhir pekerjaan. Kerja tim belum selalu berjalan efektif, terlihat dari masih terjadinya miskomunikasi antar bidang dalam pelaksanaan kegiatan. Selain itu, stabilitas kerja juga menjadi tantangan, dimana konsistensi kinerja pegawai cenderung menurun ketika terjadi peningkatan beban kerja atau perubahan kebijakan.

Selanjutnya, pada aspek loyalitas pegawai, kepatuhan terhadap peraturan secara umum sudah berjalan, namun masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya disiplin, terlihat dari ketidaktepatan waktu kehadiran atau keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Keterlibatan dalam pekerjaan juga belum merata, dimana terdapat pegawai yang cenderung hanya menjalankan tugas pokok tanpa menunjukkan inisiatif tambahan. Keinginan untuk berkontribusi lebih juga masih perlu ditingkatkan, ditunjukkan oleh masih terbatasnya pegawai yang bersedia mengambil tanggung jawab tambahan atau memberikan gagasan inovatif bagi kemajuan organisasi.

Berdasarkan uraian fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin?
3. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin?
4. Apakah ada pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin.
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin.
4. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis maupun praktis dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan yang tema sama.

2. Manfaat Praktis

a. Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan oleh Instansi sebagai pemakai informasi dalam melakukan keputusan serta menjadi pertimbangan dalam memberikan kontribusi dan saran perbaikan dan meningkatkan kinerja.

b. Bagi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) lain

Penelitian ini juga diharapkan untuk instansi atau organisasi perangkat daerah (OPD) lain sebagai acuan guna meningkatkan dan memperhatikan kinerja untuk mencapai tujuan instansi.

c. Bagi Instansi Akademik

Sebagai informasi dan referensi bagi kajian mahasiswa dan dosen dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Dinas Perkebunan Kabupaten Banyuasin perlu meningkatkan loyalitas pegawai melalui penegakan peraturan secara konsisten dan adil, membangun komitmen organisasi melalui komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai, memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan dedikasi dan kinerja yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan dapat memperluas lingkup kajian baik dari segi variabel maupun objek penelitian, selain itu dari sisi metode yang digunakan diharapkan tidak hanya menggunakan pendekatan kuantitatif, tetapi juga menggabungkan dengan pendekatan kualitatif melalui wawancara atau observasi sehingga hasil yang didapat lebih mendalam. Dengan demikian, hasil penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Zanafra Publishing.
- Anwar, A., & Ridwan, M. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Bone. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 144–153.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi penelitian bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Pramedia Group.
- Djumakking, W., & Mulyanto, H. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi sosial terhadap kinerja dengan partisipasi sebagai pemediasi pada pegawai Ditjen Prasarana dan Sarana Pertanian Kementerian Pertanian. *Syntax Idea*, 6(4), 2210–2222.
- Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fadillah, R., Karim, A., & Safitri, D. (2024). Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 55–66.
- Ghazali, I. (2019). *Structural equation modeling alternatif program IBM SPSS 23*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Harahap, M. S., Bahri, S., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian. INOVASI: *Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 18(1), 156–164.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Amelia, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Riau. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 98–108.
- Jumadil, W., Rosdiana, & Hasan, M. H. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1), 41–53.
- Kadarwati. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Kaswanto, K., Saleh, H., & Setiawan, L. (2024). Analisis motivasi kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Utara. *Indonesian Journal of Business and Management*, 7(1), 35–41.
- Kasmir. (2024). *Manajemen sumber daya manusia teori dan praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Lestari, D., & Ningsih, P. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 88–97.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Maulana, A., & Efendi, R. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(3), 121–130.
- Pratama, R., Nugraha, D., & Fitriani, N. (2023). Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(2), 77–86.
- Priansa, D. (2022). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purwati, D., Reniati, & Hamsani. (2025). Budaya organisasi, motivasi kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan mental health sebagai variabel moderating pada tenaga kependidikan di universitas. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 14(1), 1–15.
- Putra, I., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(2), 101–110.
- Putri, A., Rahman, F., & Ilham, M. (2023). Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Riset Manajemen*, 6(1), 44–52.
- Rahmawati, S., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 4(2), 67–75.
- Riyanti, D. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sari, N., & Kurniawan, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Terapan*, 8(1), 55–64.
- Sedarmayanti. (2024). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, H., & Lubis, R. (2021). Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 145–154.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, H. (2019). *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Syafriadi. (2021). Analisis pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 3(2), 112–120.
- Takbir, T., Arfan, H. H., & Hamzah, M. (2023). Pengaruh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene. *Gendhera Buana Jurnal*, 2(3), 210–221.
- Triany, V. M., Soekamta, L. S., & Jarkasih, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Majalengka. *Jurnal Dialogika: Manajemen dan Administrasi*, 3(1), 1–10.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Winardi. (2024). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Yuliana, S., & Hartanto, B. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Administrasi Bisnis dan Pemerintahan*, 10(1), 32–41.