

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KARAKTERISTIK ORGANISASI  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI  
DI DINAS PERIKANAN KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan oleh :**

**VICRY ARINANDA**

**NPM : 1701110010**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : VICRY ARINANDA  
Nomor Pokok : 1701110010  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perikanan Kota Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 25/10.2021 ..... Pembimbing I :  Syaiful Sahri, S.E., M.Si  
NIDN.0220085901

Tanggal 25/10.2021 ..... Pembimbing II :  Hasyunah, S.E., M.M  
NIDN.0226106101

261/PS/DFE/21

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Ketua

Program Studi Manajemen



  
Dr. Msy Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN.020502640

Tanggal :

  
Mariyam Zanariah, S.E., M.M  
NIDN.0221096301

Tanggal :

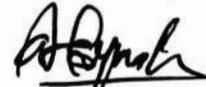
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

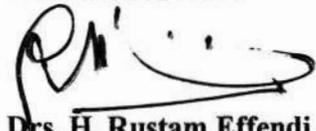
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : VICRY ARINANDA  
Nomor Pokok : 1701110010  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perikanan Kota Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 25/10-2021 Ketua Penguji :  Syaiful Sahri, S.E., M.Si  
NIDN.0220085901

Tanggal 25/10-2021 Penguji I :  Hasyunah, S.E., M.M  
NIDN.0226106101

Tanggal 25/10-2021 Penguji II :  Drs. H. Rustam Effendi, M.Si  
NIDN.0224105701

26/PS/DFE/21

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi Ketua  
Tanggal

Program Studi Manajemen  
Tanggal

  
Dr. Msy Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN.020502640

  
Mariyam Zanariah, S.E., M.M  
NIDN.022096301

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

*“Always be yourself, don’t lose the faith, keep praying, and keep trying to be good person”.*

“selalu jadi dirimu sendiri, jangan kehilangan keyakinan, teruslah berdo’a, dan teruslah berusaha menjadi orang yang baik”.

(Vicry Arinanda)

### Kupersembahkan Skripsi ini kepada :

- ❖ Allah SWT
- ❖ Mamak (Nurlaili) dan Papaku (Saipul Wani)  
tersayang
- ❖ Mama Badariyah tersayang
- ❖ Kekasihku (Indah Rahmadona, S.E) tersayang
- ❖ Kakanda, Ayunda, dan Adinda tercinta
- ❖ Pembimbing Skripsiku
- ❖ Teman-Teman Seperjuangan Manajemen Angkatan  
2017
- ❖ Agama dan Bangsaaku
- ❖ Almamater Kebanggaanku
- ❖

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Vicry Arinanda  
NPM : 1701110010  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata 1 (S-1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 07 September 2021



Vicry Arinanda

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan begitu banyak rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perikanan Kota Palembang”** untuk memperoleh sebagian persyaratan mencapai gelar sarjana Strata 1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Allah SWT, Papaku tersayang Saipul Wani, Mamaku tersayang Nurlaili Azwar dan Mama Badariyah yang senantiasa mendidik, mendo'akan, mendukung, dan memberikan semangat kepada penulis. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada kekasihku Indah Rahmadona, S.E yang selalu menemaniku, memberikan semangat dan membantu dalam perjalanan proses penyelesaian skripsi. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada Abangku Vico Perdana, Ayundaku Rika Stiowati, S.Pi., M.Si, Kakakku M. Reza Yogaswara, S.H, dan Adikku Rafli Kusairi yang selalu memberikan semangat, dukungan dan do'a. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Syaiful Sahri, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing I dan Ibu Hasyunah, S.E., M.M sebagai dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, semangat, dan saran-saran dengan ikhlas dan penuh kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Selain itu dengan selesainya penelitian ini, penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Marisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E. M.M selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
5. Kepala dan Sekretaris Dinas Perikanan Kota Palembang.
6. Pegawai PNS, Pegawai Non PNS, dan TKS pada Dinas Perikanan Kota Palembang.
7. Keluarga besarku atas do'a dan motivasi untuk terus memberikanku semangat hingga aku mampu menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
8. Teman-teman seperjuangan FE Manajemen-UTP 2017.
9. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya dapat membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini

dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

2021

Palembang, 07 September

Penulis,

Vicry Arinanda

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xvi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
1.1 Penelitian Sebelumnya .....	10
2.2 Landasan Teori .....	12
2.2.1 Budaya Organisasi .....	12
2.2.2 Karakteristik Organisasi .....	16

2.2.3 Disiplin Kerja .....	18
2.2.4 Prestasi Kerja .....	21
2.2.5 Kerangka Pemikiran .....	25
2.2.6 Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	27
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling .....	29
3.4 Rancangan Penelitian .....	31
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	31
3.6 Instrumen Penelitian .....	34
3.7 Teknik Analisis .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
4.1 Gambaran Umum Organisasi .....	40
4.2 Hasil Penelitian .....	47
4.3 Analisis Statistik .....	52
4.4 Uji Hipotesis Statistik .....	58
4.5 Pembahasan .....	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>67</b>
5.1 Kesimpulan .....	67
5.2 Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Jabatan .....	2
Tabel 1.2	Tingkat Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	4
Tabel 2.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya .....	12
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian .....	27
Tabel 3.2	Populasi Penelitian.....	30
Tabel 3.3	Skala Likert.....	32
Tabel 3.4	Skala Likert.....	33
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	46
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ).....	47
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Validitas Variabel Karakteristik Organisasi ( $X_2$ ).....	48
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) .....	48
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y) .....	49
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ).....	50
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Organisasi ( $X_2$ ) .....	50
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) .....	51
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y) .....	51
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas .....	53
Tabel 4.13	Interpretasi Nilai (r) .....	54

Tabel 4.14	Hasil Uji Korelasi .....	55
Tabel 4.15	Hasil Analisis Linier Berganda.....	56
Tabel 4.16	Hasil Koefisien Determinasi .....	58
Tabel 4.17	Hasil Uji Secara Simultan (F) .....	59
Tabel 4.18	Hasil Uji Secara Parsial (T) .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	25
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	42
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas .....	52

## ABSTRAK

**VICRY ARINANDA. Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perikanan Kota Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Syaiful Sahri, S.E., M.Si dan Ibu Hasyunah, S.E., M.M).**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, karakteristik organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perikanan Kota Palembang. Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, karakteristik organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perikanan Kota Palembang. Dalam penulisan penelitian ini data yang digunakan data primer dan sekunder. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dan kualitatif, penelitian kuantitatif dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian, kemudian data diolah menggunakan aplikasi statistik versi 22. Adapun populasinya berjumlah 90 orang dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau keseluruhan populasi diambil untuk penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi, karakteristik organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perikanan Kota Palembang, serta budaya organisasi, karakteristik organisasi dan disiplin kerja pegawai berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perikanan Kota Palembang.

**Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Karakteristik Organisasi, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Pegawai***

## ABSTRACT

**VICRY ARINANDA. The Influence of Organizational Culture, Organizational Characteristics and Work Discipline on Employee Work Performance at Dinas Perikanan Kota Palembang. (Under the guidance of Mr. Syaifil Sahri, S.E., M.Si and Mrs. Hasyunah, S.E., M.M).**

The problem of this study was whether there is an influence of organizational culture, organizational characteristics and work discipline on the work performance of employees at Dinas Perikanan Kota Palembang. This study basically aims to determine the effect of organizational culture, organizational characteristics and work discipline on employee performance at Dinas Perikanan Kota Palembang. In writing this research, the data used are primary and secondary data. This type of research is quantitative and qualitative, quantitative research is carried out by distributing research questionnaires, then the data is processed using the statistical application version 22. The population is 90 people and the sample used is a saturated sample or the entire population is taken for research. The results of this study indicate that organizational culture, organizational characteristics and work discipline have a significant positive effect simultaneously on employee work performance at Dinas Perikanan Kota Palembang, as well as organizational culture, organizational characteristics and work discipline of employees partially positive significant effect on employee work performance at Dinas Perikanan Kota Palembang.

**Keywords:** *Organizational Culture, Organizational Characteristics, Work Discipline, Employee Performance*

## **RIWAYAT HIDUP**

**Vicry Arinanda**, dilahirkan di Kota Palembang, Sumatera Selatan pada tanggal 16 Oktober 1994 dari pasangan Bapak Saipul Wani dan Ibu Nurlaili Azwar. Ia anak ke- 2 (dua) dari 4 (empat) bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2007 di SD Negeri 159 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2010 di SMP Negeri 2 Palembang, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2013 di SMK PGRI 2 Palembang. Pada tahun 2017 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

2021

Palembang, 07 September

Penulis,

Vicry Arinanda

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Budaya organisasi pada Dinas Perikanan Kota Palembang mengacu kepada visi Pemerintah Kota Palembang yaitu “Palembang Emas Darussalam 2023”, yang berarti Dinas Perikanan Kota Palembang menjadi salah satu instansi yang dituntut untuk mencapai visi Pemerintah Kota Palembang. Masalah yang sering muncul di Dinas Perikanan Kota Palembang adalah bagaimana menghasilkan pegawai yang memiliki kinerja yang optimal untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Ada beberapa masalah yang selalu menjadi kendala pada Dinas Perikanan Kota Palembang dalam menerapkan budaya organisasi, karakteristik organisasi dan disiplin kerja yang baik. Terdapat enam bidang pada Dinas Perikanan Kota Palembang, seperti halnya budaya administrasi yang sangat dibutuhkan dalam hal surat menyurat dan administrasi lainnya yang diberi kewenangan kepada setiap bidang, dimana pada bidang-bidang tersebut pegawainya kurang aktif bahkan pegawainya lebih sering meninggalkan ruangan, tidak masuk, terlambat, dan sebagainya, sehingga untuk setiap administrasi pada bidang-bidang tersebut sering terlambat dan sebagai efeknya tidak bisa mewujudkan budaya organisasi yang baik. Selanjutnya karakteristik organisasi dalam hubungannya dengan komitmen organisasi ialah bagaimana kemampuan mengorganisasikan dan

memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia dalam tugas untuk mencapai dan memelihara suatu tingkat organisasi yang efektif, karena pada hakekatnya karakteristik organisasi yang menyokong keberhasilan akhir suatu organisasi. Setiap pegawai dan organisasi harus memiliki komitmen yang kuat, hubungan yang baik antara pegawai satu dengan yang lain maupun pegawai dengan atasan.

**Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Jabatan pada Dinas Perikanan Kota Palembang Tahun 2021**

No	Tingkat Jabatan	Jenis Kelamin		Total	Persen
		Pria	Wanita		
1	Kepala Dinas	1	0	1	1.11
2	Sekretaris Dinas	1	0	1	1.11
3	Kasubbag	3	2	5	5.55
4	Kepala Bidang	5	1	6	6.7
5	Kepala Seksi / Kasi	4	6	10	11.11
6	Staff PNS	4	9	13	14.4
7	Staff Non PNSD	23	20	43	47.8
8	Tenaga Kerja Sukarelawan (TKS)	6	5	11	12.22
<b>TOTAL</b>		<b>47</b>	<b>43</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perikanan Kota Palembang Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.1, bahwa pegawai menduduki jabatan Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas sebesar 1,11%, Kasubbag sebesar 5,55%, Kepala Bidang sebesar 6,7%, Kepala Seksi / Kasi sebesar 11,11%, Staff PNS sebesar 14,4%, Staff Non PNSD sebesar 47,8%, dan Tenaga Kerja Sukarelawan (TKS) sebesar 12,22%. Dapat kita lihat pula bahwa hampir 50% Pegawai

Dinas Perikanan terdiri dari staff Non PNSD, yang menjadi suatu masalah juga bahwa hanya sebagian dari pegawai Non PNSD yang memberikan kontribusi bekerja yang maksimal pada Dinas Perikanan, sehingga sebagiannya lagi yang tidak memiliki kontribusi maksimal dalam bekerja hanya memberikan pengaruh yang buruk terhadap prestasi kerja pegawai yang lainnya.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Longor, 2015:3). Masalah yang sering terjadi mengenai kedisiplinan pada Dinas Perikanan Kota Palembang bahwa banyak sekali pegawai yang masih sering terlambat masuk kerja, tidak mengikuti kegiatan apel pagi setiap senin, tidak mengikuti kegiatan senam setiap jumat, sering tidak masuk bekerja tanpa alasan, sering meninggalkan kantor tanpa alasan, bahkan sering terlambat mengumpulkan administrasi dan sebagainya yang tentunya akan berdampak pada prestasi kerja setiap pegawainya.

Dilingkungan Pegawai Negeri Sipil dalam menghadapi era globalisasi, melihat pentingnya prestasi kerja pegawai yang dilakukan individu maupun organisasi. Apabila mengamati di instansi pemerintah, meskipun sudah ada peraturan yang mengatur tetapi masih terjadi penyimpangan-penyimpangan bahkan peraturan sendiri kadang-kadang menjadi momok bagi pegawai.

Dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, maka dapat sebagai pedoman bagi Pegawai Negeri Sipil dalam bertugas.

Dilingkungan Pemerintah Kota Palembang khususnya Dinas Perikanan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi tetapi juga dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan disiplin kerja yang mempunyai peranan terhadap prestasi kerja pegawai dan keberhasilan suatu organisasi tersebut. Tingkat pegawai berdasarkan pendidikan pada Dinas Perikanan Kota Palembang pada tahun 2021 seperti tertera pada tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1.2 Tingkat Pegawai Berdasarkan Pendidikan pada Dinas Perikanan Kota Palembang Tahun 2021**

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN		TOTAL	PERSEN
		PRIA	WANITA		
1	SMU/Sederajat	26	14	40	44.44
2	D-III	1	4	5	5.56
3	S-1	15	17	32	35.56
4	S-2	7	6	13	14.44
<b>TOTAL</b>		<b>49</b>	<b>41</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perikanan Kota Palembang Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.2, bahwa lebih dari sebagian pegawai hanya memiliki latar belakang pendidikan dasar SMU/Sederajat, yaitu sebesar 44,44% sedangkan kompetensi pegawai yang diharapkan adalah minimal berlatarbelakang pendidikan Sarjana / S1 terutama yang memiliki pengetahuan dibidang perikanan, ekonomi dan komputer.

Tingkat pendidikan ini akan menentukan prestasi seseorang. Pegawai dengan tingkat pendidikan lebih tinggi akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal, serta bisa meningkatkan prestasi kerja suatu organisasi/instansi. Hal ini merujuk pada pendapat yang sama dikemukakan oleh Dwiyanto dalam Kadarisman (2011:55) pendidikan, tingkat pengalaman bekerja, dan jenis-jenis pelatihan yang diterima secara teoritis, seorang individu atau pegawai disuatu organisasi yang memiliki tingkat kompetensi tinggi, akan mampu melakukan peran dan fungsi mereka pada kapasitas yang maksimum, dan pada gilirannya akan meningkatkan prestasi kerja suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan dan sasarnya. Oleh sebab itu, segala upaya yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai disuatu organisasi, merupakan langkah strategis yang harus dilakukan secara terus menerus.

Dinas Perikanan Kota Palembang merupakan salah satu dinas dibawah naungan Pemerintah Kota Palembang dan Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) sebagai unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Sebagai salah satu pelayanan pablik Dinas Perikanan Kota Palembang memiliki tugas untuk menumbuhkembangkan unit perbenihan rakyat guna memenuhi kebutuhan benih ikan di Kota

Palembang. Dalam hal ini, Balai Benih Ikan (BBI) gantung sebagai unit pelayanan teknis (UPT) Dinas Perikanan Kota Palembang menyediakan informasi-informasi dan layanan berhubungan dengan kegiatan pembenihan ikan air tawar dan juga dapat menunjang PAD (Pendapatan Asli Daerah).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terbuka yang peneliti lakukan dengan pegawai di Dinas Perikanan Kota Palembang terlihat fenomena yang dapat menyebabkan prestasi kerja pegawai menjadi tidak sesuai dengan tujuan organisasi/instansi, yaitu :

1. Sebagai pegawai ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan masih perlu meningkatkan SDM nya.
2. Sebagai pegawai ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan tingkat jabatannya masih perlu klasifikasi masing-masing tingkat jabatannya, sehingga memiliki tanggung jawab pada setiap masing-masing jabatannya.
3. Sebagai pegawai masih ada yang tidak memberikan kontribusi bekerja yang maksimal kepada Dinas Perikanan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perikanan Kota Palembang.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perikanan Kota Palembang;
2. Apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perikanan Kota Palembang;
3. Apakah terdapat Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perikanan Kota Palembang;
4. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perikanan Kota Palembang.

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, karakteristik organisasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perikanan Kota Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perikanan Kota Palembang;

3. Untuk mengetahui karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perikanan Kota Palembang;
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perikanan Kota Palembang.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

#### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini memberikan gambaran praktek mengenai teori yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengetahuan penulis, khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, karakteristik organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perikanan Kota Palembang.

#### **b. Bagi Organisasi/Instansi**

Penelitian ini dapat memberikan masukan yang positif bagi organisasi/instansi mengenai pengaruh budaya organisasi, karakteristik organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perikanan Kota Palembang.

#### **c. Bagi Almamater**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pihak lain yang berkepentingan seperti untuk menjadi bahan penelitian lebih lanjut,

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Setiono Benny. 2021 Pengaruh Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan, dalam Aplikasi Adminitrasi, Media Analisa Masalah Adminitrasi, Vol.2, No.2 Desember, FIA Hang Tuah, Surabaya
- Amelia Rahmi & Abdul Aziz. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestaasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. Vol. 6, No. 02. Hal. 24-31, diakses tanggal 28 Maret 2021
- Danang, Sunyoto. 2013 metodologi penelitian akutansi. Bandung: PT. Revika Aditama
- Dayat Ikhsan Hajati, Dwi Wahyu A, Hj Nurul Wahyuni. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kota Baru). Jurnal Bisnis dan Pembangunan. (Online), Vol. 7, No. 01, ISSN 2541-187X, diakses tanggal 28 Maret 2021
- Dr. Juriko Abdussamad, M.Si. 2014. Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. (Online), diakses tanggal 28 Maret 2021
- Flippo, Edwin B. 1995. Manajemen Personalialia, Jilid I, Edisi ke 6 Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2010. Manejemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Haryanto, V, Heru. 1999. Hubungan Antara Kesesuaian Persepsi Terhadap Karakter Organisasi dan Karakter Individu dengan Komitmen Organisasi dalam Anemia, Vol. XII-No.51, April-Juni
- Hasibuan, Malayu. Sp. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadarisman, M. 2011. The Effect of Professionalism and Competence on The Performance of Regional Representatives Council. Journal of Administrative Science & Organization 18 (2) : 53-62.
- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo. 2010. Perilaku Organisasi, Terjemahan. Salemba Empat, Jakarta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Revika Aditama.
- Pfeffer, Jeffrey. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Editor A. Usmara, Edisi kedua, Amara Books, Yogyakarta
- Robbins, S dan Judge, T.A. 2008. *Prilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Salemba Empat, Jakarta
- Siagian Sondang P. 2021 *Organisasi kepemimpinan dari Prilaku Adminitrasi*. Gunung Agung. Jakarta
- Simamora, Henrry. 1997. *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta
- Sopiah. 2011. *Prilaku Organisasional*. Andi. Yogyakarta
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia
- Suradinata, R Maya. 2007. *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah Pendekatan Budaya, Moral dan Etika*. Gramedia, Jakarta
- Sutrisno, E. 2011. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta, Indonesia.
- Toha M. 2012. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yvonne Augustine dan Robert Kristaung. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Akutansi*, Jakarta: PT. Dian Rakyat