

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA PADA
KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN
PERMUKIMAN KABUPATEN PALI**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : Ahmad Hidayat

NPM : 204341017

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

2021

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui untuk Diujikan

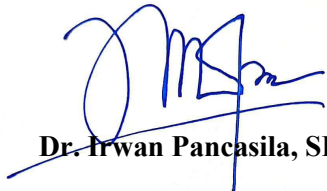
JUDUL :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA PADA
KINERJA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN
KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**


Nama : Ahmad Hidayat
NPM : 204341017
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia

Menyetujui :

Palembang, 15 September 2021
Pembimbing I



Dr. Irwan Pancasila, SE, MM.

Palembang, 15 September 2021
Pembimbing II


Dr. Ima Andriyani, SE., M.Si.

Mengetahui:

Palembang, 15 September 2021
Dekan FE UTP,


Dr. Wisy Mikial, SE., M.Si., AK., CA., CSRS

Palembang, 15 September 2021
Kaprodi MM UTP,


Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
MOTIVASI PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA
DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN
PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR

Telah Dipertahankan Didepan Komisi Penguji Tesis
Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridianti Palembang

NAMA : Ahmad Hidayat
NPM : 204341017
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Dewan Penguji

1. Penguji 1 **Dr. Irwan Pancasila, SE, MM**

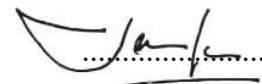


Anggota Dewan Penguji

2. Penguji II **Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si**



3. Penguji III **Dr. Tri Suyatiningsih, SE, MM**



Mengetahui:

Palembang, Oktober 2021

Dekan FE UTP,



Dr. Nisy. Mikial, SE.,M.Si., AK.,CA., CSRS

Palembang, Oktober 2021

Kaprodi MM UTP,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si

ABSTRAK

Di bawah bimbingan Bapak Dr. Irwan Pancasila, SE, MM dan ibu Dr. Ima Andriyani, SE, M.Si. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pali. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI dengan jumlah Pegawai sebanyak 45 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. mempertimbangkan jumlah populasi sebesar 45 orang maka penulis mengambil keseluruhan jumlah populasi. Dari hasil penelitian ini Hipotesis pertama : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $22.344 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. Hipotesis kedua : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.578 \geq 1,96$ atau P-value $0.010 < 0.05$. Hipotesis ketiga : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $2.245 \geq 1,96$ atau P-value $0.006 < 0.05$. Hipotesis keempat : Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $59.267 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. Hipotesis kelima : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.863 \geq 1,96$ atau P-value $0.008 < 0.05$. Pengaruh tidak langsung (indirect effects) antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi variabel Motivasi dan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Motivasi kedua nya bernilai signifikan $0.000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja akan lebih efektif apabila terdapat variabel mediasi berupa Motivasi diantara kedua variabel tersebut. Nilai R Square variabel motivasi sebesar 0.873 artinya variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh motivasi (Y) terhadap budaya organisasi dan disiplin kerja sebesar 0,873 atau 87,3%, sisanya 0,127 atau 12.7% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Untuk nilai R Square kinerja sebesar 0.985 artinya variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (Y), budaya organisasi dan disiplin kerja sebesar 0,985 atau 98,5%, sisanya 0,15 atau 15% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Under the guidance of Mr. Dr. Irwan Pancasila, SE, MM and Mrs. Dr. Ima Andriyani, SE, M.Sc. This study aims to determine the effect of organizational culture and work discipline on employee motivation and its impact on employee performance at the Housing and Settlement Service Office of Pali Regency. The population in this study were employees at the Department of Housing and Settlement Areas of PALI Regency with a total of 45 employees. Sampling in this study used the Saturated Sample technique, namely sampling was carried out as a whole from the total population. considering the total population of 45 people, the authors take the entire population. From the results of this study, the first hypothesis: Organizational Culture has a significant positive effect on the motivation of employees of the Housing and Settlement Service Office of PALI Regency, this is indicated by the t statistic of 22,344 1.96 or P-value $0.000 < 0.05$. The second hypothesis: Work discipline has a positive and significant effect on the motivation of the employees of the Department of Housing and Settlement in PALI Regency, this is indicated by the t statistic of 2,578 1.96 or P-value $0.010 < 0.05$. The third hypothesis: Organizational culture has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Housing and Settlement Service Office of PALI Regency, this is indicated by the t-statistic of 2.245 1.96 or P-value $0.006 < 0.05$. The fourth hypothesis: Work discipline has a significant positive effect on the performance of the employees of the Housing and Settlement Service Office of PALI Regency, this is indicated by the t statistic of 59.267 1.96 or P-value $0.000 < 0.05$. The fifth hypothesis: Motivation has an effect on the performance of employees of the Housing and Settlement Service Agency of PALI Regency, this is indicated by the t statistic of 2.863 1.96 or P-value $0.008 < 0.05$. Indirect effects between organizational culture variables on employee performance mediated by motivation variables and work discipline variables on performance mediated by motivation variables both have a significant value of $0.000 < 0.05$. This indicates that the variables of Organizational Culture and Work Discipline can affect performance. It will be more effective if there is a mediating variable in the form of motivation between the two variables. The R Square value of the motivation variable is 0.873, meaning that the performance variable that can be explained by motivation (Y) on organizational culture and work discipline is 0.873 or 87.3%, the remaining 0.127 or 12.7% can be explained by other variables. For the R Square value of 0.985, it means that the performance variable can be explained by the motivation variable (Y), organizational culture and work discipline of 0.985 or 98.5%, the remaining 0.15 or 15% can be explained by other variables.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME selaku Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
5. Bapak Dr. Irwan Pancasila, SE, MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.

6. Ibu Dr. Ima Andriyani, SE., M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Staf Pegawai Negeri Sipil dan Staf Honorer yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.
9. Seluruh keluarga ku yang telah membantu, memberikan semangat dan selalu mendoakan.
10. Semua pihak yang telah membantu, membimbing dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan Tesis ini dapat bermanfaat bagi masyarakat di bidang SDM.

Palembang, Oktober 2021

Penulis

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Hidayat
NPM : 204341017
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 16 Oktober 2021

Yang Menyatakan



Ahmad Hidayat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PENGESAHANAN KOMISI PEMBIMBING i

LEMBAR PENGESAHANAN KOMISI PENGUJIii

ABSTRAK iii

ABSTRACT iv

KATA PENGANTAR v

SURAT PERNYATAAN vii

DAFTAR ISIviii

DAFTAR TABELx

DAFTAR GAMBAR..... xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi Masalah 6

C. Batasan Masalah 7

D. Perumusan Masalah7

E. Tujuan Penelitian 7

F. Manfaat Penelitian 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka 10

1. Kinerja 10

2. Motivasi Kerja 13

3. Budaya Organisasi20

4. Disiplin Kerja 24

B. Hasil Penelitian Lain yang Relevan30

C. Kerangka Berpikir 32

D. Hipotesis Penelitian36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian 37

B. Desain Penelitian 37

C. Populasi dan Sampel38

D. Sumber dan Tehnik Pegumpulan Data	39
E. Definisi Operasional dan Konseptual Variabel	41
F. Tehnik Analisi Data	47
G. Uji Hipotesis Statistika	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Deskriptif	62
B. Analisis Inferensial	69
C. Pembahasan Hasil Penelitian	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A...Kesimpulan	88
B...Implikasi Kebijakan	90
C...Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	37
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai	43
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi.....	44
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja	45
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Pegawai	47
Tabel 3.6	Pengambilan Keputusan Dalam Uji <i>t-Statistic</i>	60
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	66
Tabel 4.5	Kategori Jawaban	68
Tabel 4.6	Kategori Jawaban Responden	69
Tabel 4.7	Loading Factor Model 1	70
Tabel 4.8	Loading Factor Model 2	71
Tabel 4.9	Average Variance Extracted (AVE)	74
Tabel 4.10	Discriminant Validity	75
Tabel 4.11	Composite Reliability dan Cronbach Alpha	76
Tabel 4.12	R - Square	77
Tabel 4.13	f - Square	78
Tabel 4.14	Indirect Effects	78
Tabel 4.15	Path Coefficient	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	35
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia	64
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
Gambar 4.1 Full Model Setelah Dikalkulasi	70
Gambar 4.1 Full Model Setelah Dikalkulasi Ulang	74
Gambar 4.1 Full Model Bootstrapping t-Statistic	82

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Keberadaan sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu instansi memegang peranan sangat penting, sebagai potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Menurut Sucipto dkk (2019) keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya.

Untuk mencapai tujuannya, setiap instansi memerlukan sumber daya yang berkualitas terutama sumber daya manusianya. Menurut Sutrisno (2019:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik dapat mengerjakan pekerjaan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang ada di instansi dengan baik. Sehingga pelaksanaan dalam mencapai tujuan organisasi dapat tercapai. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal.

Kinerja sumber daya manusia adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh pimpinan (Santoso, 2016:4). Kinerja pegawai yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan

organisasi. Pencapaian tujuan organisasi diperoleh dari upaya organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan organisasi tercermin dari kinerja pegawai yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya yaitu budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi pegawai.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai yang dapat berdampak pada kinerja pegawai yaitu budaya organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Sucipto dkk, 2019). Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik.

Menurut Sutrisno (2019:2), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Selanjutnya, budaya organisasi ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.

Hasil penelitian terdahulu dari Yunita, M dan Hidayat, R.S (2020), bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian terdahulu dari Sucipto dkk (2019), bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai yang dapat berdampak pada kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan suatu organisasi terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok.

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat tercapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti dalam Daly, 2015).

Hasil penelitian terdahulu dari Purnamasari, W, Ratna dan Isa (2019), bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian terdahulu dari Permatasari, O. (2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor motivasi pegawai menjadi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut hasibuan (2017:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pemberian motivasi kepada karyawan sangatlah penting dilakukan oleh perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih semangat dan memberikan hasil kinerja yang positif. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan cenderung dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian dari Azis, M. D. (2018), bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI merupakan salah satu instansi yang bergerak di bidang perencanaan dan pelaksanaan pembangunan daerah. Menurut Peraturan Bupati Nomor 040 Tahun 2016 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI, bahwasannya Kedudukan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dalam Pasal 2 ayat 1 dan 2 tentang Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman serta Bangunan, Lingkungan dan Tata Ruang yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas ini mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman.

Urusan perumahan sebagai urusan pemerintahan wajib pelayanan dasar seperti tercantum dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengharuskan setiap tingkatan pemerintahan untuk menyelenggarakan urusan perumahan dan kawasan permukiman. Pemerintah

Pusat dan Pemerintah Daerah Provinsi maupun Kabupaten/Kota berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan Kawasan Permukiman bertindak sebagai Pembina penyelenggaraan perumahan dan kawasan permukiman, yang melakukan pembinaan dalam perencanaan, pengaturan, pengendalian, dan pengawasan. Pemerintah daerah sebagai nakhoda penyelenggaraan urusan perumahan dan kawasan permukiman, dalam melaksanakan pembinaan, Pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Kabupaten/Kota mempunyai beberapa tugas dan wewenang untuk dilaksanakan agar sektor perumahan dan kawasan permukiman di daerah dapat berfungsi baik dalam memberikan pelayanan publik paling optimal untuk kesejahteraan masyarakatnya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI, seperti:

1. Masih terdapat pegawai yang hanya bekerja saat ada pengawasan langsung dari atasan tetapi malas bekerja jika tidak ada atasan yang mengawasi. Kebijakan *reward and punishment* di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI belum diterapkan, contohnya ketika ada pegawai yang memiliki kinerja yang baik seharusnya diberikan penghargaan atau apresiasi. Kurangnya pemahaman tentang tujuan organisasi dan masih ada pegawai yang bekerja saat ada pengawasan.
2. Ketepatan Waktu di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI belum bisa dikatakan baik. Seperti, banyaknya pegawai yang terlambat

masuk kerja dan pulang kerja sebelum waktunya. Keterlambatan waktu dalam menyelesaikan tugas sering terjadi dalam bekerja yang dikarenakan pegawai menilai pekerjaan tersebut dapat diselesaikan nanti dan menganggap mudah pekerjaan. Pegawai tidak selalu penuh ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini disebabkan kurangnya rasa bertanggung jawab pegawai.

3. Dalam setiap aktivitas pegawai tidak semangat dalam mengejar penghargaan. Pegawai tidak merasa bersemangat bila pekerjaan dikerjakan dalam tim. Pegawai tidak selalu berusaha untuk bisa menjadi orang yang berpengaruh di dalam kelompok.

Berdasarkan temuan tersebut, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas identifikasi masalah kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir adalah sebagai berikut:

1. Masih lemahnya pengawasan yang ada pada instansi ini sehingga belum mampu meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kurangnya pemahaman pegawai terhadap tujuan organisasi.
3. Kurangnya kedisiplinan para pegawai terhadap peraturan, seperti masih ada pegawai yang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja instansi.
4. Kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai dalam bekerja.
5. Kebijakan *reward* dan *punishment* yang belum diterapkan secara efektif.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan oleh kondisi di atas dan mengingat adanya keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini baik menyangkut waktu serta dana dan juga agar penelitian ini bisa terfokus. Maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas, penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI?
4. Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI?
5. Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini akan menguji pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap motivasi pegawai serta dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pegawai pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman PALI.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten PALI.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan referensi tambahan kepada objek penelitian yaitu Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dalam upaya

meningkatkan motivasi guna meningkatkan kinerja pegawai yang berkaitan dengan faktor budaya organisasi dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai informasi bagi penelitian selanjutnya yang membutuhkan informasi dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja.
- b. Sebagai sumbangan dalam pengembangan ilmu manajemen terutama yang berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azis, M. D. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan*. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 1-11.
- Daly, H. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. *E-Jurnal Katalogis: Vol. 3, No. 1 Hal 84-94*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dijkstra, T., & Henseler, J. (2015). *Consistent Partial Least Squares Path Modeling*. *MIS Quarterly*, 39 (2), 297-316.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph F. Jr. Et al. (2010). *Multivariate Data Analysis 7th Ed. Pearson Education Limited. Harlow. England*.
- Haryono, Siswoyo. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima Metro Media
- Hasibuan, M.SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan 14*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: BPFE.
- Matondang. (2008). *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Strategik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian ilmu manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nuning, A. S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telkom Akses Medan (Doctoral dissertation)*.
- Permatasari, O. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kepuh Kencana Arum Mojokerto*. *JEBDEER: Journal of Entrepreneurship, Business Development and Economic Educations Research*, 1(1), 57-66.
- Purnamasari, W, Ratna dan Isa. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja terhadap motivasi dan dampak kinerja karyawan bagian gudang barang jadi*. *Jurnal Ecopreneur Fakultas Ekonomi*, 2(1), ISSN: 2614-3968 (Cetak) / ISSN: 2615-6237.
- Reza, R. A., & Dirgantara, I. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara (Doctoral dissertation, UniversitasDiponegoro)*.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2).
- Santoso, E. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus*.

- Sari, Y. K. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai*. Jurnal Tetap Manajemen Bisnis, 6(2), 119-127.
- Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 2 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sucipto, N dkk. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ansika Jitama Teknik*. Jurnal Mirai Management, 4(1). e-ISSN : 2597-4084
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suryadi, N.R. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar*. Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship and Innovation, 1(1), 14-28.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke 10*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Depok PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yunita, M dan Hidayat, R.S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Iss Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin*. Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis. 1(1), 31-49.