

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS  
TENAGA KERJA KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan oleh :**

**INDRI PUSPA RANI**

**NPM : 2101110120**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2025**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Indri Puspa Rani  
Nomer Pokok/Npm : 2101110120  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 05/02/2025 Pembimbing I :

  
Firdaus Sianipar, S.E., MM.

NIDN.0203066401

Tanggal 05/02/2025 Pembimbing II :

  
Veny Mayasari, S.E., MM.

NIDN.0204078902

Mengetahui :

Dekan

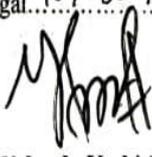
Tanggal 10/02/2025

  
  
Dr. Misy Miki, S.E., M.Si, Ak.CA, CSRS

NIDN.0205026401

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal 10/02/2025

  
Dr. Yolanda Vevbitha, S.E., M.Si

NIDN.0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Indri Puspa Rani  
Nomer Pokok/Npm : 2101110120  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang .

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 05/02/2025 Ketua Penguji :  Firdaus Sianipar, S.E., MM.

NIDN.0203066401

Tanggal 05/02/2025 Penguji I :  Veny Mavasari, S.E., MM.

NIDN.0204078902

Tanggal 10/02/2025 Penguji II :  Lusiana Nargis, S.E., M.Si.

NIDN. 0222036101

Mengetahui :



NIDN.0205026401

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal 10/02/2025 

Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si

NIDN.0226028303

## MOTTO

*“ Apapun yang terjadi dalam hidupmu sekalipun badai tetap hadapi bersamaNya ,  
maka kamu akan melewatinya”*

*“Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah takut dan jangan gemetar karena  
mereka, sebab Tuhan, Allahmu, Dialah yang berjalan menyertai engkau; Ia tidak akan  
membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau. Ulangan 31:6”*

Skripsi ini Kupersembahkan untuk :

- *Tuhan Yesus Kristus*
- *Untuk Mama dan Papa untuk segala doa dan pengorbanan dalam hidupku.*
- *Untuk Mbak Via, Mbak Cindy dan Kak uli .*
- *Untuk diri sendiri yang telah berjuang samapi titik ini .*

## HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang betanda tangan dibawah ini,

Nama : Indri Puspa Rani

Tempat Tanggal Lahir : Palembang, 10 Desember 2003

NPM : 2101110120

Program Studi : Manajemen

Pendidikan : Strata 1 (S1)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat atau bentuk-bentuk peniruan lain yang melanggar aturan. Maka saya bersedia menerima sanksi tersebut.

Palembang, 20 Desember 2024



(Indri Puspa Rani)

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa. karena berkat rahmat dan karuniaNya semata sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.". Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
3. Dr. M.Ima Andriyani, SE., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti,
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
5. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Bapak Firdaus Sianipar S.E.,MM. selaku Dosen pembimbing I yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini.
7. Ibu Veny Mayasari S.E.,MM. selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini.

8. Seluruh pegawai dan staff Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang yang telah membantu dalam penulis dalam memberikan data dan kesempatan tempat untuk melaksanakan penelitian.
9. Teruntuk Mama dan Papa yang selalu meberikan semangat, doa, pengorbanan yang tidak pernah henti sampai saat ini.
10. Untuk kedua Mbak ku dan kak Uli ,terimakasih untuk pengorbanan, dan dukungan secar material yang sudah diberikan.
11. Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan ku.
12. Terimakasih untuk anabul ku Moci, Mowi, dan Mincil yang selalu ada ketika masa sulit.
13. Dan tidak lupa terimakasih pada diri sendri karena sudah berjuang sampai saat ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempirnakan skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis terlebih pada pembaca serta semua pihak yang memerlukan.

Palembag, 20 desember 2024

Penulis

(Indri Puspa Rani)

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                           | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPS .....</b>              | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>               | <b>iii</b>  |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>                    | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN 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>xiv</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                           | <b>xvi</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                 | <b>xvii</b> |
| <b>RIWAYAT HIDUP.....</b>                            | <b>xix</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                             |             |
| 1.1 Latar Belakang .....                             | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                            | 8           |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                          | 9           |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                         | 10          |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>                       |             |
| 2. Kajian Teoritis.....                              | 11          |
| 2.1 Kinerja Pegawai .....                            | 11          |
| 2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....                | 11          |
| 2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ..... | 12          |
| 2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai .....         | 13          |
| 2.1.4 Dimensi Dan Indikator Kinerja Pegawai .....    | 14          |
| 2.2 Budaya organisasi.....                           | 16          |
| 2.2.1 Pengertian Budaya organisasi .....             | 16          |

|   |    |
|---|----|
| 2.2.2 Fungsi Budaya organisasi .....            | 17 |
| 2.2.3 Dimensi Budaya organisasi.....            | 18 |
| 2.2.4 Indikator Budaya organisasi.....          | 19 |
| 2.3 Kompensasi.....                             | 20 |
| 2.3.1 Pengertian Kompensasi.....                | 20 |
| 2.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi .....              | 20 |
| 2.3.3 Tujuan Kompensasi.....                    | 22 |
| 2.3.4 Dimensi Kompensasi .....                  | 24 |
| 2.3.5 Indikator Kompensasi .....                | 25 |
| 2.4 Motivasi Kerja .....                        | 26 |
| 2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja .....           | 26 |
| 2.4.2 Teori Motivasi Kerja .....                | 27 |
| 2.4.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja .....        | 29 |
| 2.4.4 Dimensi Dan Indikator Motivasi Kerja..... | 31 |
| 2.5 Penelitian lain yang relevan .....          | 32 |
| 2.6 Kerangka berfikir. ....                     | 38 |
| 2.7 Hipotesis .....                             | 39 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|   |    |
|---|----|
| 3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....            | 40 |
| 3.1.1 Tempat Penelitian.....                    | 40 |
| 3.1.2 Waktu Penelitian.....                     | 40 |
| 3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.. ..     | 41 |
| 3.2.1 Sumber Data.....                          | 41 |
| 3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling ..... | 43 |
| 3.3.1 Populasi .....                            | 43 |
| 3.3.2 Sampel Dan Teknik Sampling.....           | 44 |
| 3.4 Rancangan Penelitian.....                   | 45 |

|   |    |
|---|----|
| 3.5 Variabel Dan Definisi Operasional ..... | 46 |
| 3.5.1 Variabel.....                         | 46 |
| 3.5.2 Definisi operasional .....            | 46 |
| 3.6 Instrumen Penelitian .....              | 49 |
| 3.6.1 Uji Validitas .....                   | 50 |
| 3.6.2 Uji Reabilitas.....                   | 51 |
| 3.7 Teknik Analisis Data .....              | 51 |
| 3.7.1 Koefisien korelasi.....               | 52 |
| 3.7.2 Koefisien Determinasi.....            | 52 |
| 3.7.3 Analisis Linier berganda.....         | 53 |
| 3.8 Uji Asumsi klasik.....                  | 54 |
| 3.8.1 Uji Normalitas .....                  | 54 |
| 3.8.2 Uji Multikolinearitas .....           | 54 |
| 3.8.1 Uji Heterokedasitas .....             | 55 |
| 3.9 Uji Hipotesis .....                     | 55 |
| 3.9.1 Uji Hipotesis simultan (uji F).....   | 56 |
| 3.9.2 Uji Parsial (uji t).....              | 56 |

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

|  |    |
|--|----|
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....                               | 59 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.....     | 59 |
| 4.1.2 Visi Dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang .....      | 61 |
| 4.1.3 Stuktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang ..... | 62 |
| 4.1.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab .....                      | 64 |
| 4.2 Pembahasan .....   | 73 |
| 4.2.1 Karakteristik Responden .....                              | 73 |
| 4.3 Hasil Penelitian .....                                       | 75 |
| 4.3.1 Uji Validitas .....  | 75 |

|   |            |
|---|------------|
| 4.3.2 Uji Realibilitas.....               | 78         |
| 4.4 Analisis Statistik .....              | 81         |
| 4.4.1 Uji Asumsi Klasik .....             | 81         |
| 4.4.1.1 Uji Normalitas .....              | 81         |
| 4.4.1.2 Uji Multikonielaritas .....       | 83         |
| 4.4.1.3 Uji Heterokedisitas .....         | 84         |
| 4.5 Metode Analisis Data .....            | 84         |
| 4.5.1 Koefisien Korelasi.....             | 84         |
| 4.5.2 Koefisien Determinasi.....          | 87         |
| 4.5.3 Analisis Regresi Berganda .....     | 88         |
| 4.6 Uji Hipotesis.....                    | 90         |
| 4.6.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)..... | 90         |
| 4.6.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....  | 93         |
| 4.7 Pembahasan .....                      | 94         |
| <b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</b>         |            |
| 5.1 Kesimpulan.....                       | 98         |
| 5.2 Saran .....                           | 99         |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>               | <b>101</b> |
| <b>LAMPIRAN</b>                           |            |

## **DAFTAR TABEL**

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1.1 Capaian Indikator Kinerja .....                        | 2  |
| Tabel 1.2 Skala Pengukuran .....                                 | 2  |
| Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....                           | 32 |
| Tabel 3.1 Langkah Kerja Dan Jadwal Kerja .....                   | 40 |
| Tabel 3.2 Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang ..... | 44 |
| Tabel 3.3 Operasional Variabel .....                             | 47 |
| Tabel 3.4 Skala Likert .....                                     | 50 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1 Teori Hierarki Maslow ..... | 28 |
| Gambar 2.2 Kerangka Berfikir .....     | 38 |

## ABSTRAK

**INDRI PUSPA RANI , Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang (Di Bawah Bimbingan Bapak Firdaus Sianipar, S.E.,MM. Dan Ibu Veny Mayasari, S.E.,MM. )**

Penelitian ini dilakukan tujuannya untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 49 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan program komputer statistical product and service solution (SPSS) 25 Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

Secara simultan (Uji F) menunjukkan  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $58,464 > 0,227$  atau  $sig F (0,000) < 0,05$  maka disimpulkan  $H_0$  ditolak. Artinya Budaya Organisasi (X1) Kompensasi (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja PNS (Y) dan dapat dilihat hasil regresi berganda antara Budaya organisasi (X1) 0,927 Kompensasi (X 2) 0,114 dan Motivasi kerja (X3) -0,422 terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar 17.511 artinya bernilai positif terhadap variabel independen

Hasil analisis Koefisien Determinasi diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,782 atau 78,2%. Artinya kontribusi variabel Budaya Organisasi (X1) Kompensasi (X2) dan motivasi kerja (X3) mempengaruhi variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 78,2%. dan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

***Kata kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai.***

## ABSTRAK

**INDRI PUSPA RANI, The Influence of Organizational Culture, Compensation, and Work Motivation on the Performance of Civil Servants at the Dinas Tenaga kerja kota Palembang (Under the Guidance of Mr. Firdaus Sianipar, SE.,MM. and Mrs. Veny Mayasari, SE.,MM. )**

This research was carried out with the aim of determining the influence of organizational culture, compensation and work motivation on the performance of civil servants in the Dinas Tenaga kerja kota Palembang. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires directly to 49 employees as research samples. The technique used is a multiple linear regression analysis technique which is processed using the statistical product and service solution (SPSS) computer program 25. Based on the results of the data analysis carried out, it can be concluded that:

Simultaneously (F test) shows that the calculated F is greater than Ftable, namely  $58.464 > 0.227$  or  $\text{sig F } (0.000) < 0.05$ , so it is concluded that  $H_0$  is rejected. This means that organizational culture (X1) compensation (X2) and work motivation (X3) together influence civil servant performance (Y) and the results of the multiple regression can be seen between organizational culture (X1) 0.927, compensation (X2) 0.114 and work motivation ( X3) -0.422 on employee performance (Y) obtained a constant value of 17,511 means that it has a positive value to the independent variable

The results of the Coefficient of Determination analysis show that the R Square value obtained is 0.782 or 78.2%. This means that the contribution of the variables Organizational Culture (X1), Compensation (X2) and work motivation (X3) influences the employee performance variable (Y) by 78.2%. and the remaining 21.8% is influenced by other variables not included in this research.

***Keywords: Organizational Culture, Compensation, Work Motivation and Employee Performance.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya adalah makhluk sosial, mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama dan membutuhkan orang lain. Oleh karena itu organisasi sebagai tempat untuk berkumpul atau memfasilitasi orang-orang. Suatu organisasi adalah suatu cara untuk menyatukan orang-orang. Bersatu padu untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan suatu organisasi berkaitan erat dengan kualitas kerja para anggotanya. Oleh karena itu, organisasi harus terus-menerus mengembangkan dan meningkatkan kinerja anggotanya. Kinerja mengacu pada kinerja yang dapat dibuktikan atau hasil karyawan. (Dunggio, S 2020).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu dicapai secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab yang telah ditetapkan dan disepakati bersama didalam suatu organisasi. Penilaian kinerja Ia harus mampu menjaga waktu untuk mencapai tujuan yang diinginkan di lingkungan sekolah juga. Aktivitas karyawan dalam suatu organisasi memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dan untuk mendukung kegiatan tersebut dibutuhkan bantuan karyawan yang mampu mengerjakannya. Berikut pengukuran atas indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang tahun 2023 menunjukkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Capaian Indikator kinerja**  
**Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang tahun 2023**

| No | Indikator Kinerja  | Satuan  | Target | Realisasi | Capaian % |
|----|--|---------|--------|-----------|-----------|
| 1  | Persentase Tenaga Kerja yang Terlatih  | %       | 0.18   | 0.55      | 305.56    |
| 2  | Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja   | Juta Rp | 144.12 | 144.12    | 100.00    |
| 3  | Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka  | %       | 7.84   | 7.49      | 104.46    |
| 4  | Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja                                    | %       | 65.26  | 67.51     | 103.45    |
| 5  | Persentase Besaran Pekerja/Buruh yang Menjadi Peserta Jamsostek                  | %       | 97     | 97        | 100.00    |
| 6  | Persentase Perusahaan yang Tidak Memiliki Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) | %       | 100    | 99.01     | 99.01     |
| 7  | Persentase Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yang terselesaikan             | %       | 100    | 100       | 100.00    |
| 8  | Indeks Kepuasan Masyarakat atas Pelayanan Perangkat Daerah                       | Indeks  | 87     | 87.31     | 100.36    |
| 9  | Nilai Evaluasi AKIP Perangkat Daerah   | Nilai   | 76.5   | 76.2      | 99.61     |

Predikat nilai kinerja dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Skala pengukuran**

| Persentase | Predikat                | Kode Warna |
|------------|-------------------------|------------|
| < 100%     | Tidak Tercapai          | Merah      |
| = 100%     | Tercapai/ Sesuai Target | Hijau      |
| > 100%     | Melebihi Target         | Biru       |

Dari tabel diatas capaian kinerja yang tidak mencapai target 100% ditunjukkan pada indikator presentase perusahaan yang tidak memiliki

Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yang teralisasi, dengan capaian kinerja 99.1% dan pada capaian kinerja AKIP juga tidak mencapai target 76.5%, dengan capaian kinerja 76.2% Hal ini menunjukkan bahwa dari 9 inikator capaian kinerja ada beberapa indikator yang belum memenuhi capaian kinerja, hal ini perlu di evaluasi untuk mencapai realisasi, kemajuan, dan kendala yang dijumpai guna perbaikan pelaksanaan kegiatan dimasa mendatang.

Budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang efektif pada suatu organisasi. Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku pegawai. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap pegawai ketika bekerja (Meutia & Husada, 2019). Bagi organisasi, budaya merupakan tolak ukur untuk mencapai kesuksesan organisasi. Bagi individu, budaya mendorong pegawai memiliki rasa kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi serta menjadi lebih produktif. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu karyawan, peredam konflik dan motivator pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka dari itu setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Suatu organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang (Risnawan, W. 2018). Hal ini sesuai dengan visi, misi, dan nilai-nilai dinas tenaga kerja kota Palembang yang berbunyi demikian:

(1) Visi

Visi merupakan cara pandang jauh kedepan tentang kemana pembangunan Tenaga Kerja akan diarahkan dan apa yang akan dicapai. Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang merupakan penjabaran dari Visi Pemerintah Kota Palembang, yang sekaligus merupakan visi Walikota Palembang terpilih periode 2018-2023 Sejalan dengan itu, maka Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang tahun 2018-2023 dirumuskan sebagai berikut:

### **"Palembang Emas Darussalam 2023"**

#### (2) Misi

Untuk mewujudkan tujuan sebagaimana yang tertuang dalam visi organisasi, maka perlu dirumuskan misi, yakni sebagai berikut:

Mewujudkan Palembang Kota yang dinamis sebagai simpul pembangunan regional, nasional dan internasional yang kompetitif dan komparatif dengan menjamin rasa aman untuk berinvestasi.

Mewujudkan masyarakat yang religius, berbudaya, beretika, melalui pembangunan budaya integritas yang didukung oleh pemerintahan yang bersih, berwibawa dan professional.

#### (3) Nilai-Nilai

Nilai mengandung makna kebenaran mengenai keyakinan dan perilaku organisasi yang digunakan sebagai budaya kerja dalam pengambilan kebijakan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi, maka nilai yang disepakati adalah:

- Integritas
- Profesional
- Akuntabel

Meningkatnya persaingan di era globalisasi saat ini membuat sumber daya manusia yang berkualitas dan berpengalaman menjadi penting bagi organisasi. Karena hampir semua operasi bisnis bergantung pada sumber daya manusia, ia dianggap sebagai variabel terpenting untuk menciptakan kesuksesan. Keadaan yang demikian menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan produktivitasnya; untuk melakukan ini, organisasi harus mampu menumbuhkan lingkungan yang dapat mendorong dan memungkinkan pekerja untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka semaksimal mungkin; satu tindakan yang dapat dilakukan organisasi untuk mengembangkan lingkungan seperti ini adalah dengan menawarkan kompensasi. Keutamaan kompensasi sebagai ukuran kinerja sulit ditentukan karena pendapat pegawai tentang uang atau imbalan nyata lainnya tampaknya sangat subjektif dan mungkin sangat khusus bagi organisasi (Budiarti, R. H. S. 2023).

Dinas Tenaga kerja merupakan instansi pemerintah yang bekerja sama dengan lembaga pelatihan yang ada untuk memberikan pelayanan tenaga kerja guna mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai. Departemen Tenaga Kerja juga berpartisipasi dalam mengelola, memantau, dan memperjuangkan hak masyarakat atas pekerjaan yang layak dengan menyediakan layanan penempatan kerja yang lebih baik dan memberikan

informasi tentang pasar pekerjaan yang ada. . Pada tanggal 16 agustus 2023 presiden Joko Widodo mengumumkan kenaikan Gaji Pegawai Negeri Sipil hingga mencapai kenaikan 8% yang direncanakan dimulai pada 1 Januari 2024 dalam rancangan undang-undang APBN 2024 hal ini sudah ditinjau oleh Menpan-RB guna kesejahteraan ASN yang dilihat dari berbagai aspek yakni mengenai inflasi dan melambungnya harga barang dilapangan.

Kompensasi umumnya Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kesejahteraan karyawan, maka organisasi akan mendapatkan imbalan yang lebih baik, dan kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan merupakan salah satu faktor penentu efisiensi kerja yang dapat memberikan kontribusi yang positif (Pandari, 2021). Kompensasi yang diberikan secara baik akan membuat pegawai merasa hidupnya terjamin dan senang yang mana akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai (Astari dkk, 2022).

Sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi (Ismanto, F. 2020).

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widastuti Ishak pada tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Koperasi berkat Kabupaten sidrap” adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai koperasi akan tetapi memiliki kecenderungan untuk berpengaruh positif, apabila motivasi ditingkatkan secara optimal maka hasil kinerja pegawai akan meningkat.

Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Sihotang, H., dkk. 2022). Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai motivasi semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan

harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai motivasi kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan (Sinaga, A. S & Kadir A, 2020).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang"**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian masalah pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang?
3. Apakah Kompensasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja Palembang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dalam perkuliahan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Budaya Organisasi,

Kompensasi, dan Motivasi Kerja Serta membantu peneliti dalam pengambilan keputusan di dalam sebuah organisasi.

2. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan masalah Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja.

3. Bagi Universitas Tridinanti Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember". *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi, A. N., Fatimah, N., & Martana, C. R. (2021). "Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Mandiri Cabang Braga Bandung)". *Riset Akuntansi Dan Perbankan*, 15(1), 460-468.
- Budiarti, R. H. S. (2023). "Manajemen Pemasaran Global Dalam Meningkatkan Kepuasan Konsumen dan Keberhasilan Bisnis"
- Dunggio, S. (2020). "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dunggingi Kota Gorontalo". *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Enggarwati, D. S. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BAPPEDA Kota Magelang dan DISKOMINSTA Kota Magelang)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Erdiansyah, E., Robyardi, E., Mayasari, V., & Sari, I. D. (2022). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank SumseI Babel Kantor Cabang Jakabaring Palembang*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 383-394.
- Fitriani, S. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Dki Cabang Juanda)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Ismanto, F. (2020). "Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Anindyaguna Ekonobisnis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 2(2), 173-188.
- Julyanto, M. D., & Indah, D. Y. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kirana First Companies J&T Express Jatinangor* (Doctoral dissertation, Unuversitas Pasundan).

- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan". *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Purnamasari, R. (2019)." Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan". *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Risnawan, W. (2018)." Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis". *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(1), 83-92.
- Sihotang, H., Ahiruddin, A., & Mustakim, S. (2022, October). Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus: Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang). In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis* (Vol. 2, No. 1, pp. 288-293).
- Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). "Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai". *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 89-97.