

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Arsip dan perpustakaan sebagaimana halnya sebuah organisme yang selalu tumbuh dan berkembang beradaptasi dengan tuntutan zaman, berupaya memahami perkembangan kebutuhan penggunanya. Artinya pada suatu ketika perpustakaan atau arsip akan menjadi pilihan utama bagi penggunanya dalam mencari informasi. Perpustakaan pada era globalisasi menunjukkan peran perpustakaan sebagaimana mestinya, menjadi sangat menarik dimana perpustakaan digempur oleh berbagai teknologi komunikasi, menawarkan keterbukaan baru dalam meraih pengetahuan atau informasi tanpa kenal jarak, waktu, baik informasi maupun pengetahuan melalui sebuah teknologi yang dinamakan internet. Adapun untuk memperlancar semua kegiatan yang berhubungan dengan perpustakaan diperlukan langkah-langkah antara lain memberikan otonomi pada perpustakaan, kemudian memperbesar anggaran untuk operasional perpustakaan sehingga pengelolaan perpustakaan akan terpenuhi sebagaimana mestinya.

Terlepas dari itu, masalah karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam mengembangkan dan memajukan suatu organisasi atau instansi, dalam melakukan pekerjaan seorang karyawan haruslah mampu memberikan kinerja maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam

melakukan pekerjaan seorang karyawan harus terlepas dari masalah eksternal maupun internal organisasi, faktor eksternal seperti masalah pribadi, masalah di lingkungan sosial juga dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan, dan masalah internal organisasi seperti budaya organisasi juga dapat mempengaruhi pekerjaan, jadi penting bagi seorang karyawan dalam memahami budaya yang ada pada tempat kerjanya.

Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai dasar dalam organisasi yang diyakini kebenarannya oleh seluruh anggota organisasi dalam hubungannya dengan penyelesaian masalah internal dan eksternal organisasi. (Qomariah, 2021)

Bagi suatu organisasi menciptakan budaya organisasi padat dengan kata lain bagaimana merubah budaya organisasi yang lemah menjadi budaya organisasi yang kuat merupakan persoalan mendasar sehingga pada akhirnya akan mampu meningkatkan hubungan atau harmonisasi antar karyawan yang akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau tidak yang secara langsung akan membuat perusahaan mudah untuk mencapai tujuan utamanya. (Rahmizal & Novia, 2021).

Suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang baik, apabila budaya yang berlaku pada organisasi bersangkutan menerapkan kebiasaan yang baik. Oleh karena itu, banyak instansi pemerintahan yang berlomba-lomba membangun

budaya organisasi dengan melakukan perubahan positif untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk membangun budaya organisasi yang kuat membutuhkan suatu proses karena perubahan yang terjadi dalam organisasi menyangkut perubahan orang-orang yang berada dalam organisasi termasuk di dalamnya perbedaan persepsi, keinginan, sikap, dan perilaku. Kesesuaian antara karakteristik organisasi dengan keinginan pegawai harus dicapai yang mengarah pada tingkat kebersamaan yang tinggi. Dalam menyiapkan perubahan, pegawai diharapkan merasa aman dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai akan bersedia menerima perubahan dengan ikhlas dan tulus tanpa adanya rasa takut dan terpaksa.

Kekuatan budaya organisasi memberikan dampak terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu budaya organisasi yang kuat yang harus ditumbuhkan. Suyono mengungkapkan beberapa faktor untuk menumbuhkan budaya organisasi yaitu:

- 1) Pemimpin, organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa diteladani dan didengar oleh bawahan.
- 2) Komunikasi, proses komunikasi harus dilaksanakan secara rutin agar perbedaan budaya dari masing-masing individu dari latar belakang yang berbeda-beda akan mengalami pembauran persamaan dengan tujuan organisasi.

- 3) Motivasi, ialah pemberian semangat agar terciptanya gairah dan semangat kerja seseorang agar mereka mampu untuk bekerjasama, efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Demikian pula budaya organisasi yang kaitannya dengan kinerja petugas perpustakaan. Budaya organisasi yang ada dalam organisasi perpustakaan dijadikan sebagai acuan oleh petugas dalam berperilaku. Petugas perpustakaan tidak bisa seenaknya sendiri apabila petugas tersebut sedang berada dalam lingkungan organisasi perpustakaan. Dalam lingkungan organisasi terdapat norma, nilai dan aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi, apabila anggota organisasi mampu menyelesaikan masalah perilaku maka hal itu merupakan imbalan tersendiri yang membuat anggota merasa percaya diri, mempunyai harga diri, dan kemampuan diri sehingga akan mendorong individu untuk berkinerja tinggi.

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan terdapat budaya organisasi yang terdapat sasaran strategisnya yaitu:

- 1) Meningkatkan kunjungan perpustakaan
- 2) Meningkatkan kualitas layanan perpustakaan
- 3) Meningkatkan kualitas pengelolaan lembaga perpustakaan

Lingkungan kerja sendiri diartikan sebagai suasana atau kondisi lingkungan tempat bekerja karyawan yang dapat mendukung karyawan dalam melakukan aktivitas kerja.

Lingkungan kerja yang mendukung atau nyaman dan kondusif akan menjadikan kinerja dari karyawan meningkat. Kondisi lingkungan yang dikelilingi oleh fasilitas pendukung karyawan juga menjadikan karyawan terfasilitasi dan terpenuhi semua kebutuhan dalam menjalankan pekerjaan. Dengan fasilitas tersebut membuat karyawan mampu berkembang dan meningkatkan keahlian dalam bidang masing-masing sehingga akan mampu meningkatkan kinerja karyawan juga. Disisi lain faktor komunikasi juga menjadi sebuah unsur yang dapat menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat.(Laksono, 2021).

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, dapat menimbulkan rasa senang, nyaman dan betah di organisasi serta dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres pegawai. Sehingga prestasi pegawai akan meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Handaru, mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja pegawai akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai. Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu pegawai bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen organisasi, pegawai akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, organisasi diuntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi organisasi.

Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Barat merupakan instansi dalam peranannya sebagai pelaksana urusan wajib perpustakaan dan kearsipan lembaga harus siap menampung, menyimpan memelihara serta mengamankan arsip-arsip yang memiliki nilai sejarah, serta sebagai lembaga yang harus melakukan pembinaan, penyimpanan bahan pustaka, karya rekam, karya cetak maupun kerja sama instansi ataupun pihak lain dalam bidang perpustakaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi salah satu yang perlu dan penting

diperhatikan terkait faktor pendukung pegawai dalam menjalankan perkerjaannya dengan baik dan optimal.

Organisasi harus mampu menyediakan suasana lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dengan demikian maka akan mampu mempengaruhi pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan mempunyai keharmonisan kerja antar sesama pegawai maupun pegawai dengan atasannya. Sebaliknya, penyediaan lingkungan kerja yang tidak baik maka akan dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai sehingga akan mempengaruhi dan menghambat dari pada pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Kinerja berasal dari kata performance. Sementara performance itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Menurut (Zega, 2022) Keberhasilan kinerja kerja pegawai salah satunya ditandai dengan terbaiknya administrasi menjadi lebih baik, serta kinerja kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif instansi. Kemampuan kerja pegawai sangat tergantung pada kegiatan pegawai dan akan tercapai bila terdapat pegawai berkemampuan yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Kemampuan ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan

memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja merupakan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas (Wau, 2022). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rosmaini& Tanjung, 2019). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (dalam Efendi & Maharani, 2017), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mathis & Jackson penilaian kerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya jika dibandingkan dengan seperangkat standar, kemudian mengomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. Untuk

memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dapat dipahami secara jelas. Menurut Binangun, indikator kinerja dapat diukur dengan jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama.

Motivasi sangat penting perusahaan memastikan karyawannya memiliki motivasi dalam bekerja. (Sukardi, 2021) Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong berperilaku kerja sesuai dengan ketentuan, intensitas dan jangka waktu tertentu yang berhubungan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut (Piantara et al., 2021) Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan peningkatan kinerja pegawai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan, Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Supriyanto & Mukzam, 2018), menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan, dimana jika motivasi kerja meningkat maka kinerja yang didapat akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

Menurut (Alihar, 2018) Upaya dalam peningkatan kinerja pegawai di

Instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kinerja yang kondusif, pendidikan dan pelatihan untuk melatih kedisiplinan pegawai, serta komitmen organisasional. Pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para pegawai dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang ditentukannya. Mengingat bahwa pegawai dalam organisasi sangat penting, maka pegawai perlu mendapatkan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan. Pegawai yang kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan tidak adanya motivasi pada pegawai tersebut. Tidak adanya motivasi pada pegawai tersebut sering ditimbulkan dalam bentuk sering tidak masuk kantor, rendahnya komitmen dan motivasi rendah, cepat lelah, kurangnya kedisiplinan, dan cepat bosan.

Dinas kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdiri dari petugas pengelola dengan keseluruhan jumlah pegawai terdiri dari 88 pegawai. Terdapat target kinerja yang harus dicapai para pegawai yang dapat dilihat dari data dibawah ini yang menunjukkan bahwa pegawai telah mencapai target yang telah ditentukan . Berikut data pengukuran kerja pada pegawai Dinas Kearsipan dan perpustakaan Kota Padang.

Tabel 1. 1**Hasil Pengukuran Kinerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan****Provinsi Sumatera Barat tahun 2021**

No	Sasaran strategis	Indikator kinerja utama	Target	Organisasi	capaian (%)
1	Meningkatnya kunjungan perpustakaan	% peningkatan kunjungan perpustakaan	20 % kunjungan	27,96 kunjungan	139,8
2	Meningkatnya kualitas layanan perpustakaan	Nilai IKM (indeks kepuasan masyarakat)	75 nilai	84,93 nilai	113,26
3	Meningkatnya kualitas pengelolaan lembaga perpustakaan	Jumlah perpustakaan yang dikelola sesuai standar	2 perpustakaan	2 Perpustakaan	100
4	Meningkatnya pencipta arsip yang tertib	Jumlah pencipta arsip yang tertib	10 pencipta arsip	10 pencipta arsip	100
5	Meningkatnya penggunaan sistem kearsipan	Jumlah SKPD yang menggunakan sistem kearsipan	1 OPD	1 OPD	100
6	Meningkatnya penyelamatan arsip	Jumlah arsip yang diselamatkan	2 dokumen	2 Dokumen	100
7	Meningkatnya tata kelola organisasi	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	70 nilai	73,95 nilai	105,64
Rata-rata capaian indikator kinerja utama					108,38

Sumber : Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat

Pada tabel 1.1 dapat dilihat rata-rata capaian 7 indikator kinerja utama untuk mengukur keberhasilan pencapaian 7 sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 dengan tingkat capaian rata-rata diatas 100 persen.

Secara keseluruhan indikator kinerja utama Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat telah memenuhi kriteria sangat baik (85%-100%). Diantara realisasinya bahkan mencapai lebih dari 100% dari rencana kinerja yang ditargetkan. Target pada indikator pada jumlah kunjungan Perpustakaan dapat terealisasi oleh pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat sesuai dengan target yaitu 20.000 Pemustaka, dan organisasi 27,96 dengan pencapaian 139%, kemudian target pada indikator Nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) dapat mencapai target 75 nilai, target pada Indikator Jumlah Perpustakaan yang dikelola sesuai standar dapat mencapai 2 perpustakaan. Target pada indikator Jumlah Pencipta arsip yang tertib dapat mencapai target 10 pencipta arsip pada tahun 2021. Target pada indikator Jumlah SKPD yang menggunakan system kearsipan 1 OPD. Target indikator Jumlah Arsip yang diselamatkan pada pada tahun 2021 ada 2 dokumen.

Tabel 1. 2

Data Absen Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat Pada Bulan juni-desember 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan Tidak Hadir		
		Izin	Tanpa Keterangan	Cuti
Juni	88	2	18	23
Juli	88	4	0	2
Agustus	88	11	2	17
September	88	8	0	3
Oktober	88	19	21	4
November	88	12	32	40
Desember	88	4	56	41

Sumber : Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat

Terlihat dari Tabel 1.2 pegawai izin, tanpa keterangan dan cuti yang dilakukan oleh Pegawai yang cukup banyak, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut. Pada tabel Bulan juni dapat dilihat 18 orang tanpa keterangan, izin 2 orang dan cuti 23 orang. Pada bulan juli dapat dilihat izin 4 orang dan cuti 2 orang, Pada bulan agustus pegawai yg izin yaitu 11 orang, tanpa keterangan 2, dan cuti 17 orang, Pada bulan september dapat dilihat izin 8 orang cuti 3 Orang. Pada bulan oktoberber banyaknya pegawai tanpa keterangan yaitu 21 orang, izin 12 orang, dan cuti 4 orang, Pada bulan november banyaknya pegawai

yang cuti yaitu 40 orang, izin 12 orang dan tanpa keterangan 32 orang, Pada bulan desember banyaknya pegawai yang alpha tanpa keterangan yaitu 56 orang, cuti 41 orang dan izin 4 orang.

Dengan keterangan absensi tersebut dapat terlihat banyaknya pegawai yang tidak dapat bekerja sehingga dapat mengganggu kinerja dari organisasi tersebut, terlalu banyaknya Pegawai yang tidak hadir dapat mengganggu produktivitas pegawai tersebut. Produktivitas pegawai akan hilang seiring banyaknya hari kerja yang terbuang saat pegawai Tidak masuk kerja, pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja yang baik, seperti alpha tanpa Keterangan, akan membuang waktu kerjanya sendiri. Sehingga harus mengejar target nya dilain hari dengan begitu kerja yang dilakukan pegawai akan susah dan dikejar waktu.

Faktor dari Budaya Oranisasinya atau Lingkungan Kerja yang tidak sesuai dengan Karakteristik pegawai sehingga pegawai bekerja tidak nyaman ataupun jam kerja yang di berlakukan di organisasi sangat tinggi, Sehingga membuat para organisasi jenuh dalam Pekerjaannya, Atau ada faktor luar (keluarga) yang melatarbelakangi pekerja sehingga mengakibatkan Alpha tanpa keterangan yang terlihat dari data tabel absensi tersebut.

Kepuasan kerja dapat terjadi dengan adanya kenyamanan pegawai dalam bekerja dengan beberapa faktor seperti Budaya Organisasi yang sesuai dengan keinginan pegawai. Lingkungan kerja dan adanya feedback dari perusahaan atas

tercapainya sebuah target dari Organisasi. Ada banyak hal yang menyebabkan seseorang mengalami kurang nyaman dalam bekerja. Terlalu tingginya jam kerja yang dilakukan, cakupan wilayah dalam bekerja yang sangat luas dalam waktu yang tidak cukup bagi pegawai, lingkungan kerja yang kurang kondusif, motivasi atau dorongan untuk bekerja tidak ada sehingga para pegawai banyak lalai dalam bekerja dan butuh istirahat dengan mengambil cuti dan ada juga yang Alpha, tanpa pemberitahuan terlebih dahulu.

Selain itu di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat ini memiliki masalah dalam Motivasi karena motivasi yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, salah satunya kurangnya penghargaan yang diberikan Pimpinan atas hasil kerja yang telah diberikan oleh pegawai, dan terlihat kurangnya fasilitas yang diberikan membuat pegawai kurang bertanggung jawab atas suatu pekerjaan yang diberikan Oleh pimpinan.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

- 1) Menciptakan budaya organisasi padat dengan merubah budaya organisasi yang lemah.
- 2) Izin, alpha, dan cuti yang dilakukan oleh pegawai cukup banyak, sehingga mengganggu kinerja pegawai.

- 3) Kurang optimalnya kinerja karyawan.
- 4) Kurangnya hubungan atau harmonisasi antar pegawai yang mempengaruhi organisasi.
- 5) Budaya organisasi perlu diperhatikan lagi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- 6) Lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga dapat mempengaruhi aktivitas kerja.
- 7) Kondisi lingkungan kerja dan fasilitas kerja bagi karyawan dalam menunjang kinerjanya.
- 8) Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang tidak sesuai dengan karakteristik pegawai ataupun jam kerja yang di berlakukan di organisasi sangat tinggi, sehingga membuat pegawai jenuh dalam pekerjaannya.
- 9) Kurangnya motivasi atau dorongan untuk bekerja sehingga para pegawai banyak lalai dalam bekerja.
- 10) Tidak adanya motivasi pada pegawai dapat menimbulkan rendahnya komitmen, cepat lelah, dan tidak puas dalam pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis memfokuskan untuk meneliti batasan masalah yaitu Budaya Organisasi(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) dengan Motivasi sebagai variabel

intervening (Z).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Padang.
- 2) Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Padang.
- 3) Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Padang.
- 4) Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Padang.
- 5) Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Padang
- 6) Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Padang.
- 7) Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Padang.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menganalisis dan mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Padang.
- 2) Untuk menganalisis dan mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Padang.
- 3) Untuk menganalisis dan mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Padang.
- 4) Untuk menganalisis dan mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Padang.
- 5) Untuk menganalisis dan mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Padang.
- 6) Untuk menganalisis dan mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Padang.

- 7) Untuk menganalisis dan mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain :

- 1) Bagi peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

- 2) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

- 3) Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan instansi sendiri dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.