

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam konteks dinamika organisasi modern, pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan menjadi prioritas utama bagi setiap entitas organisasi. Agar tujuan-tujuan ini dapat terwujud, organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kemampuan dan kompetensi untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka dengan sebaik-baiknya. SDM yang dimaksud mencakup pegawai atau seluruh individu yang menjadi bagian dari organisasi. Dalam hal ini, pegawai sebagai komponen individu yang aktif berpartisipasi dalam struktur organisasi memiliki peran sentral dalam menentukan sejauh mana tujuan organisasi dapat tercapai. Pegawai tidak hanya menjadi pelaksana tugas rutin, tetapi juga kontributor aktif dalam proses pengambilan keputusan, memberikan masukan, dan merumuskan ide yang mendukung visi dan misi organisasi.

Kinerja pegawai menentukan apakah suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya (Kristianti dkk., 2021). Kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan kewajiban, peran, wewenang dan tanggung jawab utama mereka sesuai dengan posisinya dalam struktur organisasi. Suatu organisasi dapat dikatakan berkinerja baik jika mampu mencapai tujuan organisasinya.

Mangkuprawira (2014:231) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses kerja tertentu yang dilakukan secara terencana pada waktu dan tempat dari

Pegawai serta organisasi bersangkutan. Selanjutnya menurut Mangkuprawira, kinerja Pegawai dinilai dari kualitas dan volume pekerjaan yang ia selesaikan dalam rangka memenuhi tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya. Begitu juga menurut Susanto (2017:51), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan moral dan etika dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Untuk mendapatkan kinerja yang optimal baik bagi pegawai maupun organisasi, kinerja pegawai sangat diperlukan. Tidak dapat dipungkiri bahwa agar pegawai dapat berkinerja optimal dan memenuhi harapan organisasi, diperlukan faktor-faktor pendukung. Menurut Kasmir (2016:189) beberapa faktor seperti kompetensi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepuasan kerja, budaya organisasi, motivasi dalam bekerja, lingkungan kerja, loyalitas, dedikasi atau komitmen dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Sedangkan Siagian (2002:12) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya.

Pada dasarnya kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor pendukung lainnya seperti budaya organisasi (Hairi, 2021). Budaya organisasi

mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Sulaksono, 2015:15).

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Tri dkk., 2010). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam suatu Organisasi, maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam Organisasi tersebut. Kepribadian dan perilaku pegawai dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Kebiasaan dan kepribadian ini akan mempengaruhi bagaimana orang berperilaku di tempat kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi seberapa baik kinerjanya. Menurut Dewi dkk (2021) budaya organisasi merupakan karakteristik atau ciri suatu organisasi yang berfungsi sebagai panduan untuk mencapai tujuan utama organisasi dan menyelesaikan masalah internal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja pegawai. Menurut Hidayat & Taufik (2012), disiplin kerja memiliki kontribusi dalam pencapaian tujuan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa seorang pekerja yang menganut nilai-nilai disiplin memiliki probabilitas yang lebih baik untuk mencapai tujuan karena setiap kedisiplinan kerja menunjukkan konsistensi dan komitmen untuk melaksanakan tugas dengan benar serta memperhatikan aspek-aspek yang ditimbulkannya di kemudian hari.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Noor (2013) adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong,

menggerakkan atau merangsang seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas yang dibebankan kepadanya dalam rangka memenuhi tujuan organisasi. Handoko (2011:252) merupakan keadaan yang dimiliki seseorang sehingga mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Hal tersebut diartikan bahwa motivasi kerja yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai kinerja yang baik.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) merupakan suatu instansi penyelenggaraan pembinaan dan pelatihan olahraga bagi olahragawan; penyelenggaraan pembinaan prestasi olahraga bagi olahragawan; penerapan metodologi pembinaan olahragawan pelajar/mahasiswa; pembinaan kepemudaan dalam berprestasi dan berwirausaha, pelaksanaan kegiatan administrasi ketatausahaan, ketatalaksanaan dan pelaporan untuk wilayah Provinsi NTT, sebagai suatu unit organisasi publik, kinerja Dinas Kepemudaan dan Olahraga sangat tergantung pada sinergi kinerja individu dan tim-tim kerja yang tercakup didalamnya.

Dalam menyelenggarakan pemerintahan di bidang Pemuda dan Olahraga, Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi NTT juga melakukan pengukuran kinerja sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata cara atas Laporan Kinerja Instansi pemerintah. Dalam Pelaksanaan program/kegiatan tahun 2022 Dinas Kepemudaan

dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur telah berupaya mencapai target sesuai dengan target Capaian Kinerja dari sasaran yang telah ditetapkan. Evaluasi terhadap kinerja instansi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara selama tahun 2022 yang terdapat dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) adalah suatu bentuk pertanggungjawaban Instansi Pemerintah yang berisi informasi mengenai mengenai hasil evaluasi terhadap kinerja Dinas pada tahun 2022, baik Pengukuran Capaian anggaran Program/Kegiatan maupun Pengukuran Kinerja Tingkat SKPD Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun Anggaran 2022.

Capaian indikator kinerja yang optimal dapat direalisasikan melalui kinerja maksimal yang dimiliki oleh para pegawai. Keterlibatan pegawai secara optimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya tidak hanya mencerminkan efisiensi operasional, tetapi juga mendorong hasil yang lebih baik dalam mencapai tujuan dan sasaran dinas. Untuk mendapatkan pemahaman tentang sejauh mana target kinerja telah tercapai, dilakukan perbandingan antara rencana kinerja dan realisasinya. Rincian dan analisis capaian kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Target Dan Realisasi Rpjmd Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi NTT Tahun 2022

No	Indikator	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022
1.	Proporsi penambahan wirausaha muda termasuk kelompok disabilitas dengan data terpilah gender setiap tahun	%	90,0	28 Kelompok (205 wirausaha muda) 205%
2.	Persentase peningkatan perolehan medali cabang olahraga prestasi dan paralympik			
	Medali (200) buah	Medali %	75,0	36 medali (72%)
	Cabang olahraga (13 cabor)	Cabor %	92,3	9 cabor (90%)
3	Cakupan pembinaan olahraga tradisional dan rekreasi untuk mendukung pariwisata estate			
	Cabang olahraga tradisional	%	100	-
	Cabang olahraga rekreasi	%	100	-
4	Presentasi peningkatan medali dan atlet paralympik (atletik, catur, renang) setiap dua tahun	Medali (%)	-	-
5	Cakupan pembinaan terhadap organisasi kepramukaan binaan kwarda dan kwarcab setiap tahun ( 1 kwarda dan 22 kwarcab)	%	65,2	100%

Sumber : LKIP Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi NTT Tahun 2022

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari 5 (lima) indicator kinerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi NTT pada Tahun 2022 terdapat 3 Indikator yang tidak memenuhi target. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur belum maksimal karena

belum mencapai target penilaian yang sudah ditetapkan. Berdasarkan pengamatan awal diduga kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur belum maksimal dikarenakan budaya organisasi yang terkesan kaku yang belum berani untuk berinovasi dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan atau masih mengikuti cara kerja seperti biasanya dan kurang memperhatikan proses detail pekerjaan untuk hasil yang lebih baik serta rendahnya semangat kerja dan disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Budaya organisasi diperlukan untuk memandu perilaku pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Sebuah instansi yang memiliki budaya kerja yang baik, dapat dilihat dari luar maupun dalam instansi tersebut. Hal ini terjadi pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi NTT dengan rendahnya budaya kerja yang dapat dilihat dari tingkat penghargaan terhadap kinerja Pegawai yang belum maksimal, komunikasi dan interaksi antar Pegawai yang kurang baik serta seringkali pegawai menunda-nunda pekerjaan, melakukan pekerjaan lain di jam kerja dan pulang lebih awal dari aturan yang ditetapkan.

Berdasarkan Laporan Budaya Kerja Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur tahun 2022 masih terdapat beberapa kendala yaitu

1. Dalam disiplin pengadministrasian dan dokumentasi setiap rapat atau pertemuan yang belum terkoordinir dengan baik.
2. Hubungan antar pegawai yang harus lebih ditingkatkan dalam kerjasama, koordinasi, komunikasi dan kepemimpinan yang partisipatif untuk

menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendorong kreatifitas pegawai.

3. Dokumen-dokumen laporan kinerja perangkat daerah yang masih terdapat beberapa kesalahan dan perlu perbaikan
4. Belum semua pegawai mempunyai kompetensi teknis sehingga perlu dilakukan pembekalan berupa pelatihan/bimtek.

Dalam melaksanakan tugasnya pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur belum memberikan kinerja yang maksimal seringkali pegawai tidak cermat dalam melakukan analisis terhadap detail pekerjaan, hal ini sebagai akibat dari minimnya pengawasan dan evaluasi terhadap hasil kerja individu dalam mendukung terlaksananya program dan kegiatan di unit kerja masing-masing. Selain itu, kurangnya inisiatif dan inovasi untuk mempercepat penyelesaian suatu pekerjaan secara cepat dan tepat karena pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur cenderung bekerja secara rutinitas, individualistik dan beban kerja yang terkesan tumpang tindih. Budaya organisasi yang tercipta akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam memenuhi capaian kinerja perangkat daerah.

Dalam upaya mencapai tujuan perangkat daerah, Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur membutuhkan disiplin dari tiap sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu bentuk disiplin adalah ketaatan pada jam kerja. Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur jam kerja yang diberlakukan adalah pukul 07.30 s/d 16.00 pada hari senin-kamis



dan pukul 07.30-16.30 pada hari jumat. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan penulis terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat diketahui bahwa upaya penegakan disiplin belum didukung sepenuhnya oleh seluruh pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur karena masih banyak pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah seperti kepatuhan terhadap perintah kedinasan dan ketaatan terhadap jam kerja serta sering mangkir kerja dengan berbagai alasan. Ada juga pegawai yang tidak mentaati peraturan, selalu masuk terlambat, pulang lebih awal dan tanpa berita yang terekap dalam daftar hadir pegawai.

Tabel 1.2 menunjukkan pelanggaran kerja pegawai negeri sipil selama tiga tahun terakhir yaitu tahun 2021-2022.

Tabel 1. 2 Pelanggaran Jam Kerja

No	Jenis Pelanggaran Jam Kerja	Tahun	
		2021 (%)	2022 (%)
1	Tanpa Berita	0,80	1,15
2	Pulang Awal	1,31	2,15
3	Terlambat	7,70	11,42

(Sumber : Laporan Rekapitulasi Presensi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi NTT Tahun 2021-2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 daftar absensi pegawai terlihat bahwa pada tahun 2021 dan 2022 absensi karyawan mengalami peningkatan. Hal ini terjadi pada kondisi ketidakhadiran dengan alasan tanpa berita, pulang awal dan terlambat masuk kantor. Diketahui pelanggaran jam kerja pada tahun 2021 adalah tanpa

berita 0.80 %, pulang lebih awal 1,31 % dan terlambat 7,70 %. Selanjutnya, pada tahun 2022 adalah tanpa berita 1,14 %, pulang lebih awal 2,14 % dan terlambat 11,42 %. Data ini menunjukkan bahwa jumlah pelanggaran disiplin jam kerja mengalami peningkatan dari tahun 2021 ke tahun 2022. Masalah yang terjadi dari tindakan tidak disiplin pegawai tersebut mengakibatkan adanya pekerjaan yang tertunda. Penyelesaian pekerjaan yang agak lama karena suatu pekerjaan yang harus dikerjakan bergantian oleh satu orang atau lebih dan menurunnya kecepatan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Tindakan tidak disiplin juga akan memberi contoh yang tidak baik bagi pegawai lainnya karena pegawai yang rajin akan mengikuti perilaku tidak disiplin tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kepatuhan pegawai pada jam kerja yang diberlakukan.

Permasalahan berikut yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Hasil pengamatan awal pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur mengungkapkan adanya fenomena menurunnya motivasi kerja pegawai. Setiap tahunnya ada kegiatan Pendidikan dan pelatihan sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai akan tetapi masih terbatasnya kesempatan bagi pegawai untuk dapat mengikuti kegiatan dimaksud. Menurunnya motivasi kerja pegawai juga ditunjukkan dengan tidak adanya sharing ilmu antar pegawai guna menyelesaikan tugas Bersama-sama. Pegawai juga cenderung bekerja tanpa memiliki kebutuhan kekuasaan dalam diri, guna merangsang dan memotivasi untuk bersaing, berkompetisi serta memaksimalkan potensi diri demi mencapai kedudukan yang lebih baik.

Adapun berdasarkan hasil wawancara kepada Sub Koordinator Perencanaan dan Evaluasi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur diperoleh informasi bahwa dalam beberapa tahun terakhir alokasi anggaran ke Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Timur yang terbatas menyebabkan tidak terlaksananya beberapa kegiatan yang menyebabkan pegawai tidak dapat bekerja dengan baik sehingga motivasi pegawai menurun.

Tabel 1.3 menunjukkan ketersediaan anggaran pendidikan dan pelatihan ASN Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2020-2022.

Tabel 1.3 Anggaran Pendidikan dan Pelatihan Formal ASN

No.	Nama Kegiatan	Tahun	Jumlah (Rp)	Keterangan
1.	Pendidikan dan Pelatihan	2020	27.618.000	Tidak dilaksanakan (Refocusing)
2.	Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	2021	29.600.000	Tidak dilaksanakan (Refocusing)
3.		2022	-	Tidak dianggarkan

(Sumber : DPA SKPD Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi NTT Tahun 2020-2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 pendidikan dan pelatihan formal ASN dapat diketahui bahwa pada tahun 2020 dan 2021 anggaran untuk pelatihan pegawai dianggarkan tapi tidak dapat dilaksanakan karena pada pertengahan tahun dilakukan refocusing terhadap anggaran dimaksud sebagai dampak dari pandemic Covid 19. Sedangkan pada tahun 2022 tidak dianggarkan karena keterbatasan

anggaran yang diberikan kepada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk pelaksanaan Program dan kegiatan pada tahun 2022. Keterbatasan ini mengakibatkan pegawai kurang memiliki daya dorong untuk mengembangkan keahliannya dan menunjukkan perubahan perilaku dalam bekerja untuk penyelesaian tugas yang diberikan.

Selain itu, atasan langsung yang juga kurang memiliki kedekatan kepada pegawai yang dipimpinnya dan juga menunjukkan kurangnya intensitas dalam memberikan motivasi kepada pegawai bawahannya yang berdampak pada rendahnya semangat kerja pegawai, karena merasa kurang diperhatikan dan pembagian tugas yang tidak merata antar pegawai, dukungan organisasi untuk meningkatkan kompetensi diri secara mandiri serta rendahnya keikutsertaan pegawai dalam pelatihan-pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan diri sehingga tidak terciptanya kondisi yang merangsang atau menggerakkan para pegawai untuk melakukan sesuatu atau kegiatan untuk dapat mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur belum maksimal untuk mendukung pencapaian indikator kinerja utama perangkat daerah yang telah ditetapkan.

Hal ini juga didukung dengan adanya *research gap* atau perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Pada penelitian yang dilakukan Dunggio (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Fitri dkk (2019) tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai RSUD Mukomuko Tahun 2017 yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi rumah sakit dengan kinerja pegawai.

Menurut penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura (Syahputra et al., 2020), disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan (Sudarso, 2020) memberikan dukungan terhadap hal tersebut dengan menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai RS Putri Hijau No. 17 Medan menunjukkan hasil yang berbeda bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada RS Putri Hijau. Selanjutnya penelitian Sanjaya (2020) tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. BRI KC Surabaya Jemursari menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan

terhadap kinerja Pegawai. Demikian juga penelitian (Dwi Cahya dkk., 2021) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta) menyimpulkan bahwa pemberian motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja Pegawai pada Buah Baru Online yang artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja Pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur”**.

## **1.2 Masalah Penelitian**

Rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi responden tentang budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini mengetahui :

1. Persepsi responden tentang budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Signifikansi pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur.
3. Signifikansi pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi atau rujukan bagi peneliti-peneliti lain yang ingin melakukan kajian tentang pengaruh terhadap kinerja.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur khususnya berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja.