

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Proses membangun suatu peradaban bangsa tentu memerlukan aset pokok yang disebut dengan sumber daya alam (*natural resource*) maupun sumber daya manusia (*human resource*). Walaupun sumber alam yang melimpah dan modal yang besar namun tanpa sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, maka tidak akan terjadi proses pembangunan yang maksimal.

Indonesia merupakan salah satu negara yang mempunyai jumlah penduduk terbesar ke-4 di dunia setelah negara China, India dan Amerika Serikat. Melimpahnya jumlah penduduk merupakan aset penting yang menguntungkan bagi pembangunan suatu bangsa. Penduduk berperan sebagai subjek pembangunan dan dengan jumlah penduduk yang besar berperan sebagai tenaga kerja yang akan melakukan pembangunan.

Ketenaga kerjaan menjadi penting untuk diketahui, baik bagi tenaga kerja maupun bagi perusahaan sebagai pemberi kerja. Dalam pertimbangan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Ketenaga kerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum dan sesudah masa kerja. Perlindungan tenaga kerja wajib untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperlihatkan perkembangan kemajuan dunia usaha.

(Afifah & Aprih, 2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, baik untuk memperoleh, sumber daya manusia yang masih kurang memadai atau lemahnya produktivitas yang menyebabkan masih tingginya pengangguran yang ada di Indonesia. Pengangguran menjadi permasalahan utama di setiap negara yang sulit untuk mendapatkan solusi. Berdasarkan statistik ketenagakerjaan,

bahwa masalah krusial yang dihadapi oleh pasar kerja Indonesia sampai saat ini adalah masalah pengangguran. Oleh karena itu dalam mengatasi pengangguran ini dituntut adanya perhatian dan campur tangan pemerintah yang lebih jauh demi kesejahteraan masyarakat. Peluang untuk memecahkan masalah ini hanya bisa dilahirkan dengan pembangunan yang secara sadar, nyata dan efektif. Hal tersebut diarahkan untuk menciptakan kesempatan kerja dan meningkatkan serta meratakan seluruh pendapatan masyarakat.

Masalah sumber daya manusia merupakan salah satu masalah pokok yang dihadapi oleh bangsa Indonesia khususnya di Kabupaten Karawang sebagai kabupaten yang sedang gencar-gencarnya melakukan pembangunan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2018, jumlah pengangguran di Karawang mencapai angka 102.138 orang. Padahal Karawang memiliki 1763 perusahaan yang berdiri dan beroperasi di beberapa kawasan industri.

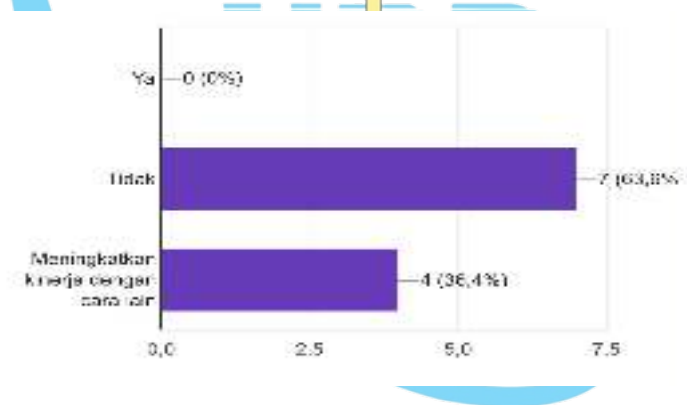
Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang (DISNAKERTRANS) organisasi yang bergerak dalam bidang ketenagakerjaan dan di bidang transmigrasi di Kabupaten Karawang, di atur dalam suatu referensi hukum diantaranya yang pertama pegawai harus mengikuti peraturan yang telah diatur dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980. Kedua sebagaimana tentang peraturan bupati Karawang nomor 51 tahun 2014 tentang kedudukan, tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Pada pasal 3 peraturan Bupati Karawang tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada pemerintah daerah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang di pimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati. Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi memiliki tugas utama dalam melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dan pembantuan yang telah ditugaskan dari pemerintah daerah. Adapun fungsi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mencakup penyusunan kebijakan teknis atau bahan kebijakan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan dan bidang transmigrasi, penyelenggaraan urusan pemerintah daerah bidang ketenagakerjaan dan bidang transmigrasi dan pembinaan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah bidang ketenagakerjaan dan bidang transmigrasi.

Menurut Enno Aldea Amanda, satrijo Budiwibowo, dan Nikmah (2017) dalam jurnalnya menyatakan budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-

nilai dan keyakinan, asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah yang berlaku. (Ali Ibrahim Mohamed, 2013) menyatakan penerapan tata kelola yang dilakukan oleh perusahaan yang baik akan berhasil dijalankan apabila didorong oleh budaya perusahaan yang kuat, karena semakin kuat budaya organisasi itu maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap perilaku yang ada di perusahaan. (Sinha et al., 2010) budaya organisasi itu sendiri dapat membantu kinerja karyawan, karena mampu menciptakan motivasi kerja bagi karyawan untuk memberikan kemampuan yang terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang telah diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, organisasi diuntut untuk menciptakan budaya organisasi yang dapat memotivasi pegawai agar mempunyai kinerja yang maksimal, serta memiliki loyalitas terhadap pekerjaan yang di berikan.

Berdasarkan hasil pertanyaan pra survei diklat Pim sangat penting untuk meningkatkan kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dan hasilnya masih rendah 63,6% memilih (tidak), jadi perlu ditingkatkan.



Gambar 1.1

Sumber : Pra Penelitian, Diolah Penulis 2021.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi, diperlukan budaya organisasi yang kuat, agar terciptanya kinerja organisasi. Salah satu yang mempengaruhi kinerja organisasi melalui budaya organisasi. Inisiatif pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang untuk mengikuti kegiatan diklat pim untuk meningkatkan ketrampilan pegawai. Dengan melaksanakan pendidikan kedinasan mempermudah pegawai dalam kenaikan gaji atau promosi jabatan.

Dalam hal ini, penulis memberikan data pendidikan kedinasan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, sebagai mana pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

Pendidikan Kedinasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang

NO	Pendidikan Kedinasan	Jumlah Pegawai (47 Orang)	Persentase
1	Diklat Pim II	2	2%
2	Diklat Pim III	5	5%
3	Diklat Pim IV	20	20%
4	Tidak Mengikuti	20	20%
	Total	47	47%

Tahun 2019

Sumber : Data Nominatif DISNAKERTRANS Kab. Karawang 2019.

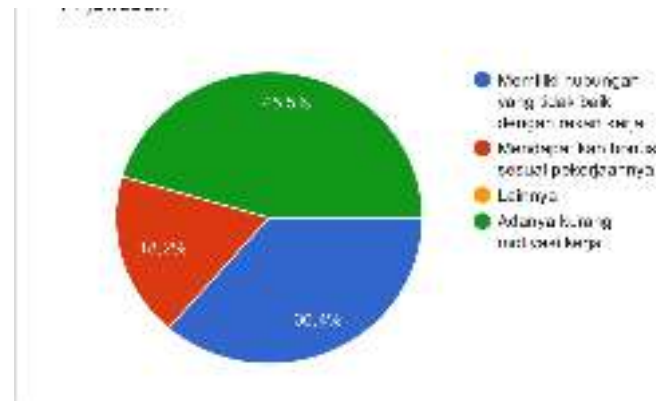
Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan masih banyak pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang belum mengikuti Diklat Pim dengan persentase 20% dari 47 orang pegawai. Adapun yang telah mengikuti diklat Pim hanya 20% dari 47 orang. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya inisiatif dari pegawai untuk mengikuti kegiatan Diklat Pim sebagai peturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk menjadikan pegawai lebih mengerti akan pekerjaannya. Tentu menjadi tugas rumah dari kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai leadernya untuk memotivasi semua pegawai agar ikut berpartisipasi dalam kegiatan Diklat Pim, sebagai perwujudan dari kepribadian pegawai untuk terus meng-*upgrade* dirinya agar mampu berkembang dan mampu menjawab tantangan masa depan yang sangat sulit ini.

Untuk menciptakan budaya organisasi di Dinas Tenaga dan Transmigrasi kerja lebih nyaman walaupun dengan karakter pribadi yang berbeda, perlu adanya kerjasama antara pegawai Artinya dengan mengupayakan pegawai untuk ikut diklat pim, untuk mengembangkan kepribadian menjadi lebih bersinergi dalam mencapai kemajuan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawan.

Budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas dan kinerja dari pegawai. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Mengapa budaya organisasi itu sangat penting untuk di terapkan, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota (pegawai) organisasi. Budaya di dalam organisasi perlu di susun sesuai dengan norma-norma dan nilai yang di anut oleh

pegawai. Di saat budaya tersebut telah diterapkan dengan baik maka akan menumbuhkan motivasi pada pegawai untuk berperan aktif dalam menjalankan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil pertanyaan pra survei, mengenai motivasi, apa penyebab tingginya tingkat ketidakhadiran yang mengakibatkan turunnya kinerja pegawai. Adanya kurangnya motivasi kerja sebanyak 45,5% , jadi perlu ditingkatkan.



Gambar 1.2

Sumber : Pra Penelitian, Diolah Penulis 2021

Menurut (Sinha et al., 2010). Motivasi adalah dorongan dari dalam diri manusia yang memberikan daya serta mengarahkan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi akan tumbuh di saat pegawai merasa norma-norma dan nilai yang diyakini pegawai itu sesuai, sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja. Setelah kenyamanan itu muncul maka memberikan motivasi pegawai untuk bekerja lebih semangat dan memberikan segenap kemampuan terbaik kepada organisasi.

Penulis dalam hal ini mencoba memberikan perbandingan absensi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang untuk mengetahui seberapa pengaruh motivasi kerja pegawai, sebagaimana terlihat dalam tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1.2

Daftar Kehadiran Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Tahun 2019

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah	Persentase
			Telat	Pulang Cepat	Alfa		
2017	47	240	145	126	171	442	30 %
2018	47	240	148	129	162	436	39,5 %

2019	47	240	195	168	216	579	40 %
------	----	-----	-----	-----	-----	-----	------

Sumber : Laporan Kehadiran DISNAKERTRANS Kab. Karawang 2019.

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa persentase kehadiran pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dalam waktu tiga tahun terakhir antara 2017 – 2019 semakin menurun dari tahun ke tahun. Tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai jelas mencerminkan bahwa motivasi pegawai dan semakin menurun dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Motivasi adalah faktor yang sangat penting untuk menentukan kinerja dari pegawai. Wawancara dengan Deni Lianto (PNS) Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang bagian penyusun program kerja menyatakan bahwa “Pegawai dinas tenaga kerja kalau insentif atau bonus itu ada aturannya semacam dari tunjangan, sedangkan kenaikan untuk PNS per 2 tahun sekali ada kenaikan gaji berkala, dan pangkat yg regular 4 tahun 6 sekali naik, dan bonus tidak ada”.

Selain itu pengaturan dan pengurusan kegiatan teknis operasional di bidang tenaga kerja dan transmigrasi meliputi: Bina Pelatihan dan Penempatan Tenaga kerja, Bina Pengawasan Ketenagakerjaan, Bina Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, dan Bidang Transmigrasi berdasarkan kebijakan bupati. Pelaksana pengembangan program Pemerintah daerah dibidang tenaga kerja dan transmigrasi. Pelaksana pelayanan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Berdasarkan hasil pertanyaan Pra survei mengenai kinerja pegawai, apa penyebab tingginya tingkat ketidakhadiran yang mengakibatkan turunnya kinerja pegawai. Banyak nya faktor kinerja sangat rendah 72,7% memilih (tidak), jadi perlu harus ditingkatkan.



Gambar 1.3

Sumber : Pra Penelitian, Diolah Penulis 2021

Dalam menilai kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang apakah sudah baik, untuk itu penulis melakukan pengukuran kinerja dengan

mengukur perbandingan rekapitulasi nilai prestasi atau Sasaran Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.3
Perbandingan Nilai Prestasi / Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Tahun 2019

JABATAN	UNIT KERJA	TAHUN			KETERANGAN
		2017	2018	2019	
Kepala Dinas	Dinas Tenaga Kerja dan Trans	90,62	94,93	89,16	MENURUN
Kepala UPTD BLK	UPTD BLK	91,22	92,81	90,8	MENURUN
Kabid Bina H.I dan syaker	Bidang Bina H.I dan Syaker	88,4	86,67	85,67	MENURUN
Kabid Bina Pelatihan dan Penempatan TK	Bidang Bina Pelatihan dan Penempatan TK	84,79	87,04	82,66	MENURUN
Kasi Penyuluhan dan Pengerahan	Bidang Transmigrasi	83,59	85,94	86,56	MENINGKAT
Kasi Perluasan Kerja dan Kesra Penganggur	Bidang Bina Pelatihan dan Penempatan	87,45	89,14	87,27	MENURUN
Kasi Pelatihan Tenaga Kerja	Bidang Bina Pelatihan dan Penempatan	86,92	86,42	85,76	MENURUN
Kasi Pemindahan dan Kerjasama Antar Daerah	Bidang Transmigrasi	85,51	87,91	86,11	MENURUN

Sumber : SKP (Sasaran Kerja Pegawai) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi 2019 Dan Rekapitulasi Perbandingan Dinas Tenaga Kerja 2019

Tabel 1.3 (Lanjutan)
Perbandingan Nilai Prestasi / Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Tahun 2019

JABATAN	UNIT KERJA	TAHUN			KETERANGAN
		2017	2018	2019	
Kasi Pemindahan dan Kerjasama Antar Daerah	Bidang Transmigrasi	85,51	87,91	86,11	MENURUN
Mediator Hubungan Industrial	Bidang Bina H.I dan Syaker	85,96	87,48	86,55	MENURUN
Instruktur Latihan Kerja	UPTD BLK	90,24	88,33	86,68	MENURUN
Kasi Sertifikasi Kompetensi	Bidang Pelatihan dan Produktifitas	83,62	85,76	84,61	MENURUN

Sumber : SKP (Sasaran Kerja Pegawai) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi 2019 Dan Rekapitulasi Perbandingan Dinas Tenaga Kerja 2019

Berdasarkan Tabel 1.3 dari rekapitulasi perbandingan penilaian prestasi kinerja selama 3 tahun dari tahun 2017, 2018 dan 2019 menunjukkan bahwa kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang mengalami penurunan. hanya dalam bidang kasi penyuluhan dan pengerahan di unit kerja bidang Transmigrasi, yang mengalami peningkatan. dalam hal ini menjadi persoalan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus segera di perbaiki secepat mungkin. Teruntuk yang berkaitan langsung mengenai tanggung jawab pegawai dinas yang menangani dalam permasalahan pengangguran, yang harus terfokuskan penuh agar masalah ini secepat mungkin di atasi. Hal ini yang mempengaruhi sumber daya manusia yang ada di kabupaten Karawang.

(Dalam ZAMEER et al., 2014) menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik maka sumber daya manusia dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, mempunyai pengalaman, motivasi kerja, disiplin diri, dan semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan pada perusahaan tersebut baik yang nantinya akan berdampak pada kinerja

perusahaan yang juga meningkat, dan pada akhirnya tujuan perusahaan tersebut tercapai. (Giantari & Riana, 2017) menyatakan bahwa apabila suatu perusahaan ingin berkembang dengan pesat maka perusahaan tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Kinerja organisasi tidak hanya dilihat dari level tingkatan jabatan atau *top manajer* akan tetapi perlu kerjasama dengan tingkatan di bawahnya atau *middle manager* dan para pegawai yang ada di suatu organisasi. Untuk meningkatkan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan *level* organisasi yang dalam hal ini adalah instansi pemerintah kabupaten Karawang yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Apabila seluruh pegawai memiliki kinerja baik maka kinerja instansi juga akan baik. Demikian juga sebaliknya, apabila kinerja pegawai kurang baik, maka kinerja instansi akan bernilai kurang baik. Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang di capai oleh pegawai dengan standar yang telah di tentukan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja setiap individual di suatu organisasi khususnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang di antaranya budaya organisasi dan motivasi. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, di sebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan di lebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi objek penilaian dalam mencapai produktifitas atau kinerja organisasi menjadi lebih baik. Sikap individu yang memiliki kemampuan dan keterampilan kerja organisasi tidak terlepas dari semangat individu dalam bekerja dan motivasinya sehingga mampu memiliki kinerja organisasi yang baik.

Berdasarkan fenomena dan analisis yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka penulis tertarik untuk mendapatkan data infomasi, yang selanjutnya data tersebut akan diolah di analisis serta di buat laporan yang berupa skripsi, dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka selanjutnya dalam peneltian ini dapat di identifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang memiliki sikap inisiatif individu yang masih kurang untuk mengembangkan diri dibuktikan masih sedikit yang mengikuti pendidikan kedinasan.

2. Motivasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dalam setiap melaksanakan pekerjaan atau tanggung jawabnya masih belum optimal.
3. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang belum menaati peraturan dibuktikan dengan terus meningkat setiap tahun pegawai yang datang terlambat, tidak hadir, dan pulang cepat.
4. Tingkat ketidakhadiran pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dalam kurun waktu tiga tahun terus mengalami peningkatan.
5. Penilaian prestasi kinerja atau sasaran kinerja pegawai dari tahun 2017, 2018, 2019 bahwa kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang mengalami penurunan, mengakibatkan kinerja pegawai dinas yang menurun.
6. Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang kurang baik dikarenakan belum mencapai target dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Tahun 2019

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini fokus pada masalah yang diteliti, maka penelitian ini dibatasi pada lingkup sebagai berikut :

1. Bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Unit analisis di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
4. Responden yang digunakan adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
5. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*).
6. Alat bantu analisa menggunakan IBM SPSS 26.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
2. Bagaimana motivasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
3. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
4. Apakah terdapat hubungan korelasi antara budaya organisasi dengan motivasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten karawang.

5. Apakah terdapat pengaruh parsial budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
6. Apakah terdapat pengaruh simultan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, mengkaji dan membuktikan hal-hal berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan budaya organisasi di pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan motivasi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan hubungan korelasi antara Budaya Organisasi dengan Motivasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan pengaruh parsial Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan pengaruh simultan Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan sumber informasi, secara umum terdapat dua hal utama dalam manfaat penelitian ini. Pertama secara Teoritis dan kedua secara Praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah :

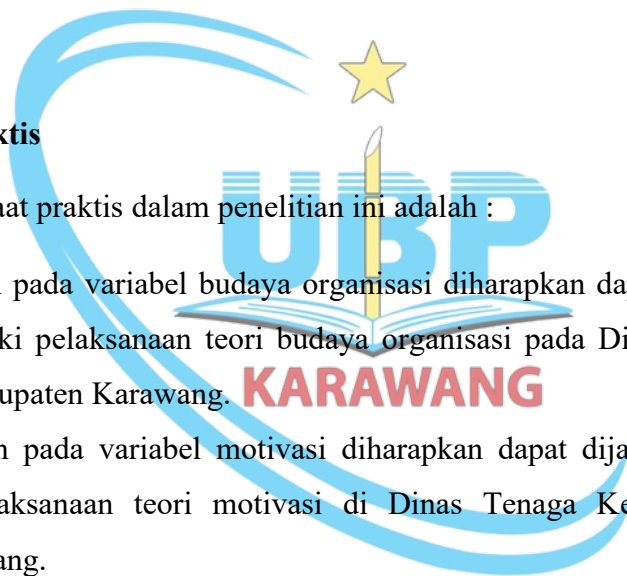
1. Dari hasil temuan pada variabel budaya organisasi diharapkan dapat mengembangkan indikator teori budaya organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten karawang.

2. Dari hasil temuan pada variabel motivasi diharapkan dapat mengembangkan indikator teori motivasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten karawang.
3. Dari hasil temuan pada variabel kinerja pegawai diharapkan dapat mengembangkan indikator teori kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten karawang.
4. Pengaruh korelasi antar budaya organisasi dan motivasi diharapkan dapat mengembangkan dan menganalisis lebih lanjut dari hubungan ke dua variabel tersebut.
5. Pengaruh parsial antar budaya organisasi dan motivasi diharapkan dapat mengembangkan hubungan parsial dari budaya organisasi, motivasi terhadap kinerja pegawai.
6. Pengaruh simultan antar budaya organisasi dan motivasi diharapkan dapat mengembangkan hubungan parsial dari budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah :

1. Dari hasil temuan pada variabel budaya organisasi diharapkan dapat dijadikan alat ukur untuk memperbaiki pelaksanaan teori budaya organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
2. Dari hasil temuan pada variabel motivasi diharapkan dapat dijadikan alat ukur untuk memperbaiki pelaksanaan teori motivasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten karawang.
3. Dari hasil temuan pada variabel kinerja pegawai diharapkan dapat dijadikan alat ukur untuk memperbaiki pelaksanaan teori kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten karawang.
4. Hubungan korelasi antara variabel budaya organisasi dan motivasi diharapkan dapat dijadikan alat ukur untuk memperbaiki lebih lanjut pelaksanaan dari hubungan kedua variabel tersebut.
5. Hubungan korelasi antara budaya organisasi dan motivasi diharapkan dapat dijadikan alat ukur untuk memperbaiki lebih lanjut pelaksanaan variabel budaya organisasi , dan motivasi terhadap kinerja pegawai.



6. Hubungan simultan antara budaya organisasi dan motivasi diharapkan dapat dijadikan alat ukur untuk memperbaiki lebih lanjut pelaksanaan variabel budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

