BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi strategis dalam perusahaan atau organisasi yang berperan penting dalam mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan tenaga kerja secara optimal (Kurroman & Ilhami, 2024). Dalam era persaingan global yang semakin dinamis, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki teknologi canggih dan sistem kerja yang efisien, tetapi juga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan. MSDM mencakup berbagai aktivitas, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, manajemen karier, hingga kompensasi dan kesejahteraan karyawan. Tujuan utama dari MSDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki orang yang tepat, pada waktu yang tepat, dengan kemampuan yang tepat, dan dalam jumlah yang sesuai untuk menjalankan strategi organisasi secara efektif (Putri et al., 2024).

MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga menjadi mitra strategis dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi. SDM yang dikelola dengan baik akan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi, serta kinerja organisasi secara keseluruhan (Situru et al., 2024). Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh sejauh mana manajemen mampu mengelola potensi, kompetensi, dan motivasi setiap individu dalam organisasi tersebut. Dengan semakin kompleksnya tantangan bisnis dan meningkatnya tuntutan profesionalisme, MSDM dituntut untuk terus berinovasi dalam menciptakan kebijakan dan praktik kerja yang mampu

menciptakan iklim kerja positif, membangun loyalitas, serta meningkatkan kinerja peegawai.(Sarumaha, 2022)

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi, khususnya dalam konteks instansi pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik (Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, B.2021). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki individu dalam bekerja (Syahfitri et al., 2025). Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga proses yang ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan refleksi dari kualitas kerja yang ditunjukkan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan yang dicapai, melainkan juga mencakup proses kerja, sikap, kedisiplinan, dan kesesuaian dengan standar yang berlaku (Adha et al., 2024).

Pegawai yang berkinerja tinggi akan menunjukkan produktivitas yang optimal, mampu memenuhi target organisasi, serta memberikan pelayanan sesuai harapan. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat dijadikan indikator utama untuk menilai sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai (Setiadi et al., 2024). Namun, pencapaian kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, baik yang berasal dari dalam diri individu seperti kemampuan, keterampilan, dan motivasi, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem penghargaan (Agustina & Dura, 2025). Apabila faktor-faktor tersebut dapat dikelola dengan baik, maka pegawai akan terdorong untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, kedisiplinan tinggi, serta keinginan kuat untuk memberikan kontribusi positif. Sebaliknya, apabila faktor-faktor pendukung tersebut diabaikan, kinerja pegawai berpotensi mengalami penurunan yang pada

akhirnya berdampak pada rendahnya pencapaian tujuan organisasi (Ahmad et al., 2025).

Salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, serta kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak maupun mengambil keputusan. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku pegawai sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi, sehingga tercipta keseragaman arah dalam menjalankan tugas (Nurwidya et al., 2025). Budaya organisasi juga memberikan identitas khas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, sekaligus menjadi daya dorong bagi pegawai untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kinerja. Budaya organisasi berperan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, membangun rasa kebersamaan, serta meningkatkan solidaritas antarpegawai. Organisasi dengan budaya yang adaptif dan positif cenderung memiliki pegawai yang lebih inovatif, loyal, dan produktif, karena nilai-nilai yang dianut memberikan panduan moral dan etika dalam bekerja. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti menurunnya semangat kerja, rendahnya kedisiplinan, dan melemahnya rasa tanggung jawab (Firdaus & Rusmiati, 2025). Oleh sebab itu, budaya organisasi yang sehat dan terinternalisasi dengan baik menjadi salah satu landasan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai secara kolektif.

Selain budaya organisasi, motivasi ekstrinsik juga menjadi faktor penentu dalam mendorong kinerja pegawai (Sholikhin et al., 2025). Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari luar individu, yang biasanya berbentuk imbalan finansial maupun non-finansial seperti gaji, tunjangan, penghargaan, promosi jabatan, maupun kondisi kerja yang mendukung. Dorongan dari luar ini sangat penting karena mampu memberikan rangsangan nyata kepada pegawai untuk lebih giat, disiplin, dan konsisten dalam melaksanakan pekerjaannya

(Zuriana et al., 2025). Pegawai yang merasa usahanya dihargai cenderung menunjukkan semangat kerja lebih tinggi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Pemberian motivasi ekstrinsik yang tepat, proporsional, dan adil dapat menumbuhkan kepuasan kerja serta menciptakan suasana kerja yang positif (Al Imtinan & Wulandari, 2025). Ketika penghargaan yang diberikan sejalan dengan beban dan tanggung jawab pegawai, maka rasa keadilan akan tumbuh dan berdampak pada peningkatan loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila penghargaan yang diterima tidak sesuai dengan ekspektasi pegawai, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan yang pada akhirnya berpengaruh negatif terhadap kinerja (Syahfitri et al., 2025). Oleh karena itu, pengelolaan motivasi ekstrinsik yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai senantiasa memiliki dorongan kuat dalam mencapai target dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berikut standar target kerja yang ditetapkan oleh Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung.

Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung Tahun 2024

Penilaian (%)	Kategori
91-100	Sangat Baik
81-90	Baik
71-80	Cukup
61-70	Kurang Baik
<60%	Buruk

Sumber : Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung

Tahun 2024 Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung melakukan penetapan target kinerja sebesar 90% dibandingkan tahun sebelumnya sebesar 80%. Peningkatan penilaian kinerja ini dilakukan bertujuan untuk menjaga realisme perencanaan, sekaligus mendorong efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Dengan fokus pada sektor industri kecil dan menengah (IKM), pelayanan perizinan,

pembinaan usaha, serta penguatan daya saing industri lokal, Dinas Perindustrian diharapkan dapat mencapai target tersebut melalui kerja kolaboratif dan peningkatan kinerja aparatur. Namun demikian, hingga akhir tahun berjalan, realisasi kinerja yang dicapai masih berada di bawah target yang telah ditetapkan. Berikut data rekapitulasi capaian kinerja pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung Tahun 2024.

Tabel 1.2 Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung Tahun 2024

No	Indikator Kinerja	Tahun 2024
1.	Realisasi program kegiatan tepat waktu	65%
2.	Tingkat kepuasan mitra industri terhadap layanan	58%
3.	Inovasi dan Digitalisasi	50%
4.	Tingkat kehadiran dan disiplin pegawai	68%
5.	Rata-rata capaian kinerja pegawai (agregat semua indikator)	61%
6	Realisasi program unggulan	69%
Rata-Rata Kinerja		62%
Kategori		Kurang Baik

Sumber: Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung 2025

Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi internal terhadap pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2024, Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung mencatat bahwa capaian kinerja pada beberapa indikator utama belum sepenuhnya memenuhi standar yang telah ditetapkan. Berikut adalah capaian kinerja berdasarkan enam indikator utama: Realisasi Program Kegiatan Tepat Waktu tercatat sebesar 65%. Tingkat Kepuasan Mitra Industri terhadap Layanan berada pada angka 58%. Inovasi dan Digitalisasi, capaian masih berada di 50%. Tingkat Kehadiran dan Disiplin Pegawai mencapai 68%. Rata-rata Capaian Kinerja Pegawai (Agregat Semua Indikator). Realisasi Program Unggulan tercatat sebesar 69%. Total rata-rata kinerja secara keseluruhan menunjukan angka 62% dengan

kategori kurang baik. Ketidakcapaian sejumlah target kinerja Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung tahun 2024 tidak semata-mata disebabkan oleh faktor teknis atau keterbatasan anggaran, namun juga berkaitan erat dengan aspek non-teknis, khususnya budaya organisasi dan tingkat motivasi ekstrinsik pegawai. Budaya organisasi yang berkembang saat ini masih belum sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai profesionalisme, kolaborasi, dan orientasi hasil.

Secara keseluruhan, capaian kinerja Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung tahun 2024 mencerminkan perlunya penguatan budaya organisasi yang lebih berbasis pada kinerja. Hasil observasi beberapa unit kerja yang berada di Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung, masih ditemukan kecenderungan bekerja secara administratif semata, tanpa dorongan kuat untuk mencapai inovasi atau efisiensi. Hal ini berdampak pada rendahnya inisiatif individu dan lemahnya semangat kerja kolektif. Selain itu, rendahnya motivasi ekstrinsik seperti keterbatasan penghargaan atas kinerja, tidak optimalnya sistem insentif, serta kurangnya pengakuan formal terhadap pegawai berprestasi juga menjadi faktor penghambat. Banyak pegawai merasa bahwa pencapaian kinerja tidak secara langsung memengaruhi jenjang karir atau kompensasi yang diterima. Kondisi ini mengakibatkan rendahnya semangat untuk melampaui target atau menciptakan inovasi dalam pekerjaan.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku, etos kerja, dan kualitas kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, norma, kepercayaan, serta kebiasaan yang diyakini dan dijalankan bersama oleh seluruh anggota organisasi (Halawa et al., 2024). Budaya inilah yang menjadi landasan dalam pengambilan keputusan, penyelesaian tugas, serta interaksi antarpegawai maupun dengan pihak eksternal (Santoso et al., 2021). Budaya organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam menentukan kualitas kinerja aparatur pemerintah. Budaya organisasi yang kuat akan tercermin dari tingginya komitmen pegawai terhadap inovasi, pencapaian

hasil, kepedulian antarpegawai, serta ketelitian dalam melaksanakan tugas. Namun, dalam praktiknya sering kali budaya organisasi mengalami pergeseran atau penurunan seiring dengan perubahan dinamika internal maupun eksternal organisasi. Penurunan budaya organisasi ini tidak hanya berdampak pada produktivitas kerja, tetapi juga memengaruhi citra dan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Kondisi tersebut juga dialami oleh Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung, di mana hasil pengamatan menunjukkan adanya tren penurunan budaya organisasi dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan hasil evaluasi survey kuesioner yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung kepada pegawai Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung menggunakan beberapa indikator utama yang menggambarkan budaya organisasi, seperti fokus pada inovasi dan pengelolaan risiko, pencapaian hasil yang tepat, kepedulian terhadap kepentingan karyawan, serta keterperincian dalam pelaksanaan tugas, mengalami penurunan yang cukup signifikan. Untuk memperjelas kondisi ini, disajikan data kuantitatif mengenai tren penurunan budaya organisasi selama tiga tahun terakhir yang menunjukkan pergeseran perilaku pegawai dalam mendukung tujuan organisasi. Berikut data mengenai evaluasi budaya organisasi di Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung

Tabel 1.3 Evaluasi Budaya Organisasi Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung

No	Indikator Budaya Organisasi	Tahun			Keterangan
		2022	2023	2024	
1	Fokus pada Inovasi dan Pengelolaan Risiko	62%	47%	35%	Menurun
2	Pencapaian Hasil yang Tepat	65%	50%	38%	Menurun
3	Peduli pada Kepentingan Karyawan	59%	44%	32%	Menurun
4	Keterperincian dalam Pelaksanaan Tugas	68%	53%	41%	Menurun

Sumber: Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung 2025

Berdasarkan Tabel 3. Evaluasi Budaya Organisasi Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung Tahun 2024, hasil pengukuran budaya organisasi di Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung menunjukkan adanya tren penurunan pada beberapa aspek penting. Indikator yang menjadi perhatian meliputi fokus pada inovasi dan pengelolaan risiko, pencapaian hasil yang tepat, kepedulian terhadap kepentingan karyawan, serta keterperincian dalam pelaksanaan tugas. Data persentase yang dihimpun selama tiga tahun terakhir memperlihatkan bahwa masing-masing indikator mengalami penurunan yang konsisten, sehingga menggambarkan adanya permasalahan dalam penerapan budaya organisasi secara menyeluruh.

Motivasi merupakan faktor penting yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu (Menhard et al., 2022). Dalam konteks organisasi publik, seperti Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung, motivasi pegawai berperan besar dalam menentukan tingkat produktivitas, kualitas pelayanan, serta pencapaian target organisasi. Salah satu jenis motivasi yang paling berpengaruh dalam lingkungan birokrasi adalah motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik biasanya bersumber dari faktor-faktor eksternal seperti keamanan kerja, kebijakan organisasi, kualitas supervisi, hubungan antar rekan kerja, serta hubungan antara atasan dengan bawahan. Apabila aspek-aspek tersebut dapat berjalan dengan baik, maka pegawai akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja optimal. Namun sebaliknya, apabila faktor-faktor ini tidak terpenuhi, maka dapat menimbulkan permasalahan berupa rendahnya semangat kerja, menurunnya loyalitas, hingga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung terhadap pegawai di Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung, diketahui bahwa motivasi ekstrinsik masih menghadapi berbagai kendala. Survei ini mengukur lima indikator utama, yaitu keamanan kerja, kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, hubungan antar rekan kerja, serta

hubungan antara atasan dengan bawahan. Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memberikan penilaian yang cenderung sedang hingga rendah pada beberapa indikator, yang menandakan adanya masalah yang perlu segera diperhatikan oleh manajemen. Berikut hasil survey terhadap pegawai di Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung.

Tabel 1.4 Evaluasi Motivasi Ekstrinsik Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung

No	Indikator Motivasi Ekstrinsik	Tingkat Kepuasan Tinggi (%)	Tingkat Kepuasan Sedang (%)	Tingkat Kepuasan Rendah (%)
1	Keamanan Kerja	20%	30%	50%
2	Kebijakan Perusahaan/Organisasi	18%	28%	54%
3	Kualitas Supervisi	22%	29%	49%
4	Hubungan Antar Rekan Kerja	25%	30%	45%
5	Hubungan Atasan dengan Bawahan	21%	30%	49%

Sumber: Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung 2025

Berdasarkan hasil identifikasi mengenai evaluasi motivasi ekstrinsik di Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung, ditemukan adanya beberapa masalah yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dengan penurunan persentase pada masing masing indikator dengan kepuasan rendah paling dominan pada semua indikator. Beberapa di antaranya mencakup rasa kurang aman terhadap status pekerjaan, persepsi negatif terhadap kebijakan organisasi, kualitas supervisi yang belum optimal, serta hubungan atasan dan bawahan yang dinilai masih lemah dalam komunikasi dan dukungan. Untuk menggambarkan kondisi tersebut secara lebih jelas, berikut disajikan data kuantitatif mengenai masalah motivasi ekstrinsik pegawai dengan menggunakan lima indikator utama.

Budaya kerja merupakan bagian dari budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai, norma, keyakinan, dan perilaku kolektif yang dianut dan dijalankan oleh

individu dalam suatu institusi (Aziz & Huda, 2022). Hubungan antara budaya kerja dan kinerja pegawai bersifat kausal dan simultan. Budaya kerja yang adaptif, inklusif, dan menekankan pada nilai-nilai profesionalisme akan meningkatkan komitmen organisasi dan loyalitas pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Y. Rosdiana et al., 2023) yang menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat dan konsisten cenderung memiliki performa yang lebih baik dibanding organisasi dengan budaya yang lemah atau terfragmentasi. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif seperti toleransi terhadap pelanggaran disiplin, minimnya apresiasi terhadap prestasi, dan resistensi terhadap perubahan akan menurunkan semangat kerja dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat terlihat dalam rendahnya capaian kinerja, seperti yang terjadi pada beberapa indikator di lingkungan organisasi publik (Meizary, A., & Magdalena, B. 2024) .

Motivasi ekstrinsik merujuk pada dorongan yang berasal dari luar individu untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas karena adanya harapan akan imbalan atau konsekuensi tertentu (Kamila et al., 2024). Imbalan ini dapat berupa insentif finansial, penghargaan non-finansial, promosi jabatan, atau sanksi/hukuman. Dalam konteks organisasi publik, motivasi ekstrinsik menjadi salah satu alat manajerial yang penting untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai (Safitri & Mahfudiyanto, 2023).

Dalam realitas birokrasi, terutama di sektor pemerintahan, motivasi ekstrinsik sering kali menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai. Ini karena lingkungan kerja birokratik cenderung hierarkis dan sangat bergantung pada sistem formal penghargaan dan penilaian kinerja (Zuriana et al, 2024). Bila sistem tersebut lemah misalnya, tidak ada perbedaan nyata antara pegawai berprestasi dan tidak, atau hukuman atas pelanggaran tidak diterapkan secara tegas maka motivasi kerja secara keseluruhan dapat menurun (Susanti & Amirulmukminin, 2023). Penelitian

yang dilakukan oleh (Indarwati et al., 2022) menunjukan bahwa Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berperan penting dalam pengembangan sektor industri di kota ini. Sebagai instansi yang bertanggung jawab di bidang perindustrian, Dinas Perindustrian memiliki tugas untuk menyusun dan melaksanakan kebijakan teknis dalam rangka membina serta mengembangkan industri kecil, menengah, dan besar. Tugas utama Dinas Perindustrian antara lain mencakup penyusunan program kerja, pelaksanaan pembinaan terhadap pelaku Industri Kecil dan Menengah (IKM), pengembangan teknologi industri, serta pemberdayaan sumber daya lokal melalui kegiatan pelatihan dan fasilitasi produksi. Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas tersebut sangat menentukan keberhasilan program-program yang telah dirancang.

Dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung pada Tahun Anggaran 2024, ditetapkan target realisasi kinerja yang tertuang dalam Rencana Kerja (Renja) Dinas. Target ini mempertimbangkan ketersediaan sumber daya, kondisi ekonomi daerah, serta proyeksi capaian kinerja.

Dari uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian Skripsi dengan judul: **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung."**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung?
2. Apakah Ada Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindutrian Kota Bandar Lampung?
3. Apakah Ada Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung?

1.3 Ruang lingkup penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah menguji dampak pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung.

1. Ruang Lingkup Subjek

   Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung sebanyak 34 (Tiga Puluh Empat) Pegawai.

2. Ruang Lingkup Objek

   Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja.

3. Ruang Lingkup Tempat

   Ruang lingkup tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung yang berlokasi di Komplek Pemerintah Kota Bandar Lampung Jl. Dr. Susilo Nomor. 2 Teluk Betung Kota Bandar Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

   Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret s.d Agustus 2025.

5. Ruang Lingkup Ilmu pengetahuan

   Ruang lingkup ilmu pengetahuan ini adalah manajemen sumber daya manusia mengenai Kinerja Pegawai berdasarkan Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik.

1.4 Tujuan Penelitin

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung.

2. Untuk mengetahui ada pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindutrian Kota Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui ada pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat bagi peneliti, instansi, bagi perguruaan tinggi. Adapun manfaat tersebut antara lain:

1. Bagi Peneliti

   Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan bila dikemudian hari peneliti memasuki dan menggeluti dunia kerja, terutama tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan baik secara efektif daan efisien.
2. Bagi instansi Pemerintah (Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampug)

   Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan yang menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk peningkatan kinerja pegawai.
3. Bagi Perguruan Tinggi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Memberikan gambaran jelas mengenai materi yang dibahas. Sehingga memudahkan pembaca untuk mengetahui maksud peneliti skripsi.

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan

mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan landasan teori berisikan tentang teori-teori dari masalah yang diteliti mengenai Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode Penelitian berisikan tentang jenis dari penelitian, jenis analisis data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, operasional variabel, penentuan sampel dan populasi mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung.

BAB IV : PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN