

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pemerintah daerah merujuk pada badan pemerintahan yang bertanggung jawab atas administrasi dan manajemen suatu wilayah pada tingkat lokal, ini dapat mencakup kota, desa, atau kabupaten. Pemerintah daerah adalah komponen penting dari struktur administratif suatu negara, karena fokusnya adalah mengatasi kebutuhan dan kekhawatiran spesifik dari masyarakat setempat. Pemerintah daerah memainkan peran penting dalam memberikan tata kelola demokratis dan bertanggung jawab bagi komunitas lokal. Pemerintah daerah bertanggung jawab untuk membuat keputusan dan melaksanakan kebijakan yang secara langsung memengaruhi kehidupan penduduk di wilayahnya. Pemerintah daerah juga memainkan peran kunci dalam mempromosikan pembangunan sosial dan ekonomi di wilayahnya. Dalam melaksanakan tugasnya, pemerintah daerah tidak lepas dari peran pegawai pemerintah atau Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN menjadi salah satu aktor dalam berkembangnya suatu pemerintah daerah.

Pemerintah Kabupaten Banyuwangi merupakan lembaga teknis wilayah yang bertugas mengelola pegawai ASN dalam hal mewujudkan ASN yang profesional, bebas dari campur tangan politik, bebas dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu memberikan pelayanan publik bagi masyarakat, dan mampu menjalankan perannya sebagai perekat persatuan dan kesatuan nasional. Hal ini dapat tercapai jika manajemen SDM aparatur tersebut ditangani dengan kompeten dan berhasil. Dengan demikian, birokrasi akan mampu mencapai kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang terbaik juga.

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS, berdasarkan Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Setelah Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disahkan, pemerintah membentuk regulasi yang mengatur Sistem Merit untuk manajemen pegawai negeri sipil. Hal ini berarti bahwa kebijakan dan manajemen pegawai negeri sipil ditentukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja mereka secara adil dan wajar, tanpa memperhitungkan faktor-faktor seperti afiliasi politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, kondisi umum, atau kondisi cacat.

Komponen terpenting dari setiap organisasi yaitu terletak pada manusianya. Manusia adalah pemikir rasional dan merupakan kekuatan dibalik arah organisasi. Globalisasi dan kemajuan pesat dalam teknologi membutuhkan orang-orang yang terampil dan cakap untuk menjamin keberhasilan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan acuan seberapa baik individu ditangani dalam kapasitasnya sebagai komponen organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian penting dari keseluruhan manajemen yang berfokus pada pengelolaan orang-orang dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini penting agar individu dapat bersaing dan berhasil dalam dunia kompetitif. Dessler (2019) memberikan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

Sebuah organisasi harus terus memperhatikan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya, karena penting untuk memahami bahwa sumber daya tersebut seringkali menjadi masalah besar bagi organisasi. Kinerja adalah perolehan pencapaian dari hasil kerja setelah penyelesaian tugas serta tanggung jawab yang diterima dalam periode tertentu (Kasmir 2019). Kinerja merupakan aktivitas yang diatur dalam periode tertentu sesuai dengan keputusan yang sudah ditentukan sebelumnya (Edison et al 2018). Nurjaya (2021) menjelaskan bahwa kinerja adalah sejauh mana hasil tertinggi dicapai ketika kegiatan tertentu dilaksanakan. Derajat keberhasilan yang dicapai dalam mencapai tujuan perusahaan disebut dengan kinerja perusahaan. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merujuk pada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk suatu pekerjaan karyawan dan mencerminkan sejauh mana karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki harapan terhadap peningkatan hasil kerja karyawannya. Maka dari itu penting diperhatikan perkembangan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Gibson et al (1987) salah satu contoh yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi (Giraldine et al 2021), lingkungan kerja (Yuniarti et al 2021) dan promosi jabatan (Aini & Herlambang 2020). Menurut Tuala (2020) asumsi inti organisasi tentang ide, nilai, dan perilaku yang menjadi dasar penetapan tujuan, pembangunan konsensus, keunggulan, kinerja, inovasi, kesatuan, kedekatan, dan integritas disebut budaya organisasi. Budaya organisasi digunakan untuk membantu perluasan dan pengembangan organisasi dengan menjadi pedoman yang harus diikuti oleh anggota organisasi dalam

menyelesaikan permasalahan organisasi baik di dalam maupun di luar organisasi. Budaya organisasi dibentuk oleh pendiri, pemimpin, dan anggota, dan secara berkala dan berkelanjutan sampai mengalami perbaikan. Menetapkan batasan, menumbuhkan rasa identitas, mendorong komitmen terhadap misi organisasi, berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan pengendali yang mengarahkan dan membentuk sikap dan perilaku karyawan, serta berfungsi sebagai pembeda antar organisasi adalah lima peran yang dimainkan oleh budaya organisasi (Robbins & Judge 2019). Budaya organisasi adalah gabungan pola keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dianut secara bersama-sama. Budaya organisasi membentuk cara anggota organisasi berperilaku dan berinteraksi, serta mempengaruhi bagaimana mereka bekerja (Edison et al 2018). Unsur budaya tersebut menciptakan rasa identitas dan kesatuan di kalangan pegawai, membentuk sikap dan perilaku terhadap pekerjaannya. Sebuah organisasi harus bisa membentuk budaya yang cocok dengan pegawainya, karena budaya secara tidak langsung mengatur segala aktifitas dalam organisasi. Kebiasaan yang diterapkan dalam organisasi akan membentuk orang menuju perilaku dan sifat tertentu. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk membentuk budaya yang baik dan sejalan dengan visi misi organisasi dan dapat diterima oleh pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja karyawan dapat dibangun jika karyawan puas dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan dan perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik (Wirtama et al 2020). Lebih jauh lagi, budaya organisasi membantu menetapkan batasan yang jelas, membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya, dan menumbuhkan komitmen terhadap tujuan organisasi yang melampaui kepentingan pribadi

(Blegur & Amalia 2019). Pernyataan-pernyataan tersebut juga didukung bukti empiris yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi (Ichsan & Nasution 2020 ; Qomariyah et al 2019 ; Giraldine et al 2021 ; Zulkifli et al. 2023 ; Moniharapon 2019). Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Ahmad Rivai 2022 ; Sarumaha 2022). Budaya merupakan faktor penting kinerja karyawan (Meutia & Husada 2019). Namun menurut hasil penelitian Al-Ayyubi (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal serupa juga disampaikan oleh Wulandari (2021).

Sebuah instansi pemerintah agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik tidak lepas dari pengaruh kondisi lingkungan kerja. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan sosok aparatur pemerintah yang berintegritas agar dapat berdampak terhadap kinerja organisasi. Salah satu hal yang wajib diperhatikan untuk meningkatkan kinerja yaitu lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja merujuk pada semua peralatan, bahan, serta kondisi sekitar tempat seseorang bekerja, termasuk cara kerja individu atau dalam kelompoknya (Sedarmayanti 2017). Suatu organisasi harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, dengan cara menyediakan fasilitas memadai yang dibutuhkan oleh para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat diciptakan dengan cara menjaga hubungan kerja yang harmonis antar pegawai, dimana suasana kerja yang harmonis akan membuat pegawai lebih betah dan membuat perasaan nyaman dan tenang (Sembiring 2020). Kombinasi kedua cara tersebut menjadikan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai. Ada beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan kinerja pegawai

dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dikatakan sudah baik apabila kenyamanan serta keamanan pegawai saat bekerja terjamin, oleh karena itu lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai (Dikdaya & Rianto 2023). Dampak lingkungan kerja yaitu apabila lingkungan kerja positif dapat mendorong kinerja pegawai, hal ini mengacu pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis dimana pegawai ditempatkan. Kondisi tersebut dapat mencakup faktor-faktor seperti ketersediaan sumber daya, hubungan yang mendukung dengan rekan kerja dan atasan, rasa otonomi dan kendali terhadap pekerjaan, serta lingkungan kerja yang aman dan sehat (Shammout 2021). Orang-orang bekerja secara individu dan berinteraksi dengan orang lain membutuhkan solusi ruang kerja yang berbeda. Lingkungan kerja, sikap pegawai, aspek fisik, faktor kerja, dan pengakuan hasil kerja memengaruhi kinerja karyawan, (Yuniarti et al 2021). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja (Surya 2022 ; Nyoman et al 2021 ; Shammout 2021 ; Triwulan et al 2023 ; Sabrina et al 2023 ; Qomariyah et al 2022). Karyawan dapat terkena dampak langsung dari lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja mempunyai kekuatan untuk meningkatkan kinerja (Nurhandayani 2022).

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh adanya promosi jabatan, dimana dengan meningkatkan jumlah promosi jabatan pada posisi yang tepat maka kinerja karyawan juga meningkat (Adi et al 2021). Menurut Simahatie & Iba (2022) promosi merujuk pada peningkatan posisi seorang karyawan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi yang mempunyai status dan tanggung jawab lebih tinggi juga. Promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar wewenang dan

tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar (Hasibuan 2017). Promosi memegang peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan sering menjadi harapan yang diidamkan. Beberapa penelitian menunjukkan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Cori & Purnama 2019 ; Herlambang et al 2020 ; Setyawati et al 2022 ; Ichsan & Nasution 2020 ; Putra et al 2022 ; Ratnasari 2019 ; Adi et al 2021). Peningkatan promosi jabatan dapat dicapai dengan memperhatikan karakteristik karyawan yang loyal, berintegritas, kreatif, inisiatif, memiliki nilai lebih dibandingkan karyawan lain, mampu memberikan solusi bukan hanya keluhan, dan bersikap profesional dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Widyani & Putra 2020). Promosi jabatan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Giraldine & Utomo 2021).

Selanjutnya salah satu faktor utama yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi. Ketika karyawan termotivasi, mereka akan membuat keputusan yang bermanfaat bagi organisasi, hal ini karena pada hakikatnya motivasi dapat memacu karyawan untuk melakukan upaya ekstra dalam memenuhi kebutuhan dan meningkatkan produktivitas, yang pada akhirnya membantu organisasi mencapai tujuannya (Sutanjar & Saryono 2019). Ketika karyawan termotivasi, mereka lebih mungkin memenuhi atau bahkan melebihi harapan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat dicapai melalui berbagai alat dan teknik seperti memberikan insentif, pengakuan, peluang pertumbuhan dan pengembangan, lingkungan kerja positif, serta tujuan dan harapan yang jelas (Hemakumara 2020). Strategi motivasional ini menciptakan

budaya kerja positif di mana karyawan merasa dihargai dan didukung, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Motivasi memiliki efek pada kinerja karyawan, menunjukkan bahwa jika motivasi karyawan tinggi, hasil kerjanya juga akan baik (Aditty et al 2021). Karena itu banyak penelitian yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Fadli et al 2022 ; Wasiman & Saparudin 2022 ; Martini et al 2022 ; Megantara et al 2019).

Selain mempengaruhi kinerja, motivasi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi (Agustin 2020). Apabila perusahaan memiliki budaya organisasi dan lingkungan kerja yang positif, hal ini akan membuat setiap karyawan termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya, akibatnya karyawan akan bekerja dengan tingkat motivasi yang tinggi (Pranitasari & Saputri 2020). Budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi dan perbaikan terus-menerus (Rachman et al 2022). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja (Masykur et al 2019 ; Pangkey et al 2019 ; Al-Ayyubi 2019 ; Firanti et al 2021 ; Setiabudi et al 2021).

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi, karena ketika lingkungan kerja dirancang dengan baik, dapat menciptakan suasana yang nyaman dan aman, hal ini akan meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif dalam menjalankan tugas mereka (Susanto et al 2023). Hal tersebut juga telah diteliti oleh beberapa peneliti yang menunjukkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Purnama et al 2020 ; Parashakti et al 2020 ; Nyoman et al 2021 ; Triwulan et al 2023 ; Sabrina & Aulanda 2023).



Selanjutnya motivasi juga dapat dipengaruhi oleh promosi jabatan (Haniyah 2019). Dalam dunia kerja penting adanya promosi jabatan, jika promosi jabatan terjadi maka motivasi kerja pegawai negeri sipil akan meningkat. Sebaliknya, jika tidak ada promosi jabatan, maka motivasi kerja pegawai dapat mengalami penurunan (Hariadi 2020). Terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi (Nurmansyah 2019 ; Rapareni 2020 ; Riski & Widiana 2020 ; Syarief et al 2021 ; Gunawan 2021 ; Minhajri et al 2022).

Selain itu ada beberapa penelitian yang menjadikan motivasi kerja sebagai variabel intervening dimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja (Setiabudi et al 2021), dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja (Parashakti et al 2020 ; Sabrina & Aulanda 2023 ; Triwulan et al 2023). Namun ada beberapa penelitian yang menyimpulkan hal yang berbeda (inkonsistensi) hasil penelitian antara budaya organisasi, lingkungan kerja, promosi jabatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai maupun motivasi kerja (Megantara et al 2019 ; Rosidi 2020) . Budaya organisasi dan motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Rizky et al 2021). Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Sarwani et al 2019), hal serupa juga disampaikan dalam penelitian (Qomariyah et al 2019 ; Prabowo et al 2024). Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Sabilalo et al 2020). Motivasi kerja tidak memainkan peran signifikan dalam memediasi pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai (Haryono et al 2020).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Peraturan ini menguraikan tentang kriteria pencapaian kinerja pegawai dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai. Kriteria tersebut terdiri dari beberapa aspek yaitu, kuantitas, kualitas, waktu, komitmen, integritas, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Semua aspek tersebut harus diperhatikan dengan baik karena jika salah satu tidak tercapai maka dapat menghambat atau bahkan menghalangi pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Di Kabupaten Banyuwangi sendiri terdapat 85 organisasi perangkat daerah yang terdiri dari dinas, badan, RSUD, kecamatan dan kelurahan. Dengan tersebarnya seluruh organisasi perangkat daerah, pasti memiliki budaya organisasi yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Hal ini juga menjadi kendala ketika adanya promosi jabatan, dimana setiap individu yang menerima jabatan baru di tempat yang baru akan mengalami perubahan budaya yang cukup berbeda dari organisasinya yang lama. Perubahan tersebut pasti ada yang menerima dan ada yang membutuhkan waktu yang lama untuk beradaptasi. Terlebih lagi dengan terbitnya Peraturan Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2019 yang dirubah menjadi Peraturan Menteri PANRB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional. Tujuan pemerintah menerbitkan regulasi tersebut adalah mempercepat birokrasi yang lebih dinamis dan profesional dengan melakukan penyederhanaan birokrasi yang dinilai sampai saat ini kurang efisien. Pelaksanaan pemindahan jabatan membuat lingkungan kerja kurang

kondusif pada saat regulasi tersebut diterapkan. Organisasi pemerintah harus siap dalam hal kelembagaan, kebijakan teknis dan menciptakan prosedur kerja yang baru di pemerintahan daerah khususnya dalam proses promosi jabatan karena adanya dampak dari regulasi yang baru. Hal tersebut juga berdampak pada motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan kinerja pegawai PNS Kabupaten Banyuwangi pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Identifikasi Analisis Kinerja Pegawai Tahun 2019 – 2023**

No	Perilaku Kerja	Target (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
1	Orientasi Layanan	100	82,53	82,16	82,27	83,30	83,18
2	Integritas	100	83,19	82,70	83,01	83,20	82,90
3	Komitmen	100	81,75	83,34	82,90	82,95	83,03
4	Disiplin	100	81,77	83,18	83,71	82,88	82,76
5	Kerja Sama	100	82,30	82,14	82,05	82,55	82,69
6	Kepemimpinan	100	81,25	82,00	82,10	81,79	82,17

Sumber : BKPP Kabupaten Banyuwangi (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai tahun 2019 – 2023 PNS Kabupaten Banyuwangi mengalami naik turun atau tidak tetap (fluktuatif) serta tidak memenuhi target yang telah ditentukan. Dari Tabel 1.1 juga dapat dilihat bahwa adanya ketidakseimbangan antara ke-enam aspek yang menentukan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai belum optimal.

Berdasarkan beberapa kendala yang dihadapi Pemerintah Banyuwangi serta adanya celah penelitian (*research gap*), maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja

Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan *research gap* di atas dengan didukung data kepegawaian, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi?
3. Apakah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi?
6. Apakah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi?
8. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*?

9. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening?
10. Apakah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi.

8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
9. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
10. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Banyuwangi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

##### **1.4.1 Manfaat Praktis**

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi informasi bagi Pemerintah Kabupaten Banyuwangi dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi tambahan masukan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

##### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi mahasiswa atau pihak lain dalam mencari referensi untuk penelitian yang serupa.

- b. Hasil penelitian diharapkan menjadi tambahan pengetahuan bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember.

#### **1.4.3 Manfaat Kebijakan**

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan instansi daerah maupun pusat dalam pengambilan keputusan atau kebijakan mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, promosi jabatan, kinerja pegawai dan motivasi kerja.

