

**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH  
PROVINSI PAPUA BARAT**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**IRIANI INSERENGEN MAYOR**

**11140039**

**FAKULTAS BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2019**

**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH  
PROVINSI PAPUA BARAT**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**IRIANI INSERENGGEN MAYOR**

**11140039**

**FAKULTAS BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2019**

# SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

IRIANI INSERENGEN MAYOR

11140039



FAKULTAS BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA

2019

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN  
DAERAH PROVINSI PAPUA BARAT**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

**IRIANI INSERENGGEN MA YOR**

11140039

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Bisnin Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan LULUS untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen

Pada tanggal 16 Januari 2019

**Dosen Penguji :**

1. **Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si**

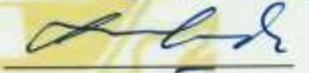
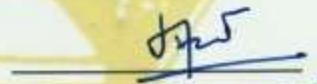
( Ketua Tim )

2. **Dr. Heru Kristanto, M.T**

( Dosen Penguji )

3. **Drs. Sisnuhadi, MBA.,Ph.D**

( Dosen Penguji )



Yogyakarta, 24 JAN 2019

Di sahkan oleh :

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Singgih Santoso, M.M

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA.,Ph.D

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul **PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI PAPUA BARAT.**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali sebagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 9 - 01-2019



Iriani Inserenggen Mayor

11140039

## HALAMAN MOTTO

*“Percayalah kepada Tuhan dengan segenap hatimu, dan janganlah bersandar kepada pengetahuanmu sendiri. Akulah Dia di dalam segala lakumu, maka Ia akan meluruskan jalanmu”*

*(Amsal 3 :5-6)*

*“Ini jalanmu dan milikmu sendiri. Orang lain mungkin berjalan bersamamu, tapi tak ada yang bias menggantikanmu berjalan”*

*(Jalaludin Rumi)*

*“There comes a day when you’re realize happiness is where you are”*

*(Moana)*

*“Berusah dan coba saja dulu, kenapa tidak ? karena kamu tidak akan pernah maju jikat idak berusa hadan tidak akan pernah tau jika tidak mencoba”*

*(Iriani)*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi yang sederhana ini saya persembahkan untuk

- ❖ Tuhan Yesus Kristus
- ❖ Kedua Orang Tua yang saya cintai

Bapak Kaleb Mayor dan Ibu Magdalena Krey

Yang sudah selalu setia mendoakan saya

- ❖ Kelima Adik yang saya sayangi  
Samuel, Yanzeth, Nelson, Mambri dan Insos

- ❖ Para sahabat serta teman-teman

yang selalu memberi motivasi dalam menyelesaikan skripsi

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa kasih dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI PAPUA BARAT". Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Dengan selesainya skripsi ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu selama proses penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih disampaikan dengan hormat kepada :

1. Dr. Singgih Santoso, MM, sebagai Dekan Fakultas Bisnis.
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D, selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi, atas bimbingan dan arahan beliau hingga tersusunnya skripsi ini.
4. Orang tua saya Bapak Kaleb Mayor dan Ibu Magdalena Krey yang selalu memberikan doa dan dukungan moril selama masa perkuliahan saya.
5. Bapak Charles H.P Hutauruk, SE.MM, Bapak Stevan. A. A. Sauyai. SH dan Bapak Arnoldus Krey yang telah membantu saya untuk melakukan penelitian di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua Barat
6. Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua Barat yang sangat membantu dalam memberikan informasi data untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak Edi Nugroho yang telah membantu untuk mengolah data.
8. Teman – teman yang sama-sama berjuang sampai selesai mengerjakan skripsi ( Fanni, Maria, Luzia, Kakak Juli, Kakak Anet )
9. Kakak kakak serta adik adik yang selalu memberikan dukungan ( BrilianRumpumbo, CintiaRumpumbo, Victoria, Ira, Kenezia, Dece, Sarah FatemFransisca Natalia, Elvira Putri, Agustin Gori, Emma Kendy, Veronika Metemko, Dina Medica, DiantiResubun, Antjiata, Yuliana Kahol, Esi, Christine, Tera dan Nita)
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesai penyusunan skripsi.

Penulis,

Iriani Inserenggen Mayor

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Pengajuan .....	ii
Halaman Pengesahan .....	iii
Halaman Pernyataan .....	iv
Halaman Motto .....	v
Halaman Persembahan .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	ix
Dafta Tabel.....	xiii
Daftar Gambar .....	xiv
Daftar Lampiran .....	xv
Abstrak .....	xvi
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Batasan Masalah .....	4

1.5. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. Pengertian Persepsi.....	7
2.1.2. Budaya Organisasi.....	8
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	14
2.1.4. Motivasi Kerja.....	18
2.2. Penelitian Terdahulu.....	22
2.3. Kerangka berpikir dan pengembangan hipotesis.....	24
2.4. Model Penelitian.....	26
2.5. Gambaran umum.....	26
2.5.1 .Latar Belakang.....	26
2.5.2. Visi dan Misi.....	27
2.5.3. Struktur Organisasi.....	30
2.5.4. Job Deskripsi.....	31
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>50</b>
3.1. Desain Penelitian.....	50

3.1.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
3.1.2. Definisi Operasional Variabel .....	51
3.1.3. Populasi dan Sampel .....	56
3.1.4. Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.2. Instrumen Penelitian .....	58
3.3. Uji Instrumen .....	60
3.3.1. Uji Validitas.....	60
3.3.2. Uji Reliabilitas .....	61
3.4. Teknik Analisis Data.....	62
3.4.1. Analisis Regresi Berganda .....	62
3.4.2. Uji T.....	63
3.4.3. Uji F (Simultan ) .....	64
3.4.4. Uji Delta Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	64
<b>BAB 4 ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>65</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	65
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	65
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif .....	69
4.1.3 Analisis Regresi Berganda .....	72

4.1.3.1 Uji t .....	73
4.1.3.2 Uji Sgnifikan (Uji F) .....	75
4.1.3.3 Koefisien Determinasi R <sup>2</sup> .....	77
4.2 Pembahasan dan hasil.....	78
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Releabilitas .....	78
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Releabilitas .....	78
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	80
5.1 Kesimpulan .....	80
5.2 Saran .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	83
<b>LAMPIRAN</b> .....	86

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 :TabelPenelitianTerdahulu.....	22
Tabel2 : Kisi- kisiInstrumenPenelitian .....	58
Tabel 3 : Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi .....	66
Tabel 4 : Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Kerja .....	67
Tabel 5: Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	67
Tabel 6: Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 7: Karakteristik Responden berdasarkan usia .....	69
Tabel 8: Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	70
Tabel 9: Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja .....	70
Tabel 10: Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	71
Tabel 11: Hasil Analisis linear Berganda .....	72
Tabel 12: Hasil Uji t .....	74
Tabel 13: Uji f.....	76
Tabel 14: Koefisien Determinansi .....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Model Penelitian .....	26
Gambar 2 : Struktur Organisasi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua Barat.....	30

©UKPDW

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner .....	86
Lampiran 2: Uji validitas dan reliabilitas.....	91
Lampiran 3: Uji karakteristikresponden .....	94
Lampiran 4: Tabel R .....	96
Lampiran 5:UjiRegresiBerganda .....	97
Lampiran 6 : Surat IjinPenelitian.....	99
Lampiran 7 : Lembar Revisi .....	101

**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH  
PROVINSI PAPUA BARAT**

**ABSTRAK**

**Oleh : Iriani Inserenggen Mayor**

**NIM : 11140039**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua Barat. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data antara lain dengan lembar kuesioner dengan beberapa pernyataan-pernyataan.

Hasil analisis diperoleh bahwa variabel persepsi budaya organisasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.688 (+) terhadap motivasi kerja(Y) dan nilai t hitung sebesar 6.59 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0.05$ ). Hal ini berarti bahwa persepsi budaya organisasi(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y)

Uji pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y). Hasil analisis diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.120 (-) terhadap motivasi kerja (Y) dan nilai t hitung sebesar -0.879 dengan tingkat signifikansi 0.387 ( $> 0.05$ ). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja (Y).

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci :Persepsi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja.

## ABSTRACT

*This research has a purpose, to knowing about the affect of organizational culture perception and work environment on employee work motivation of Badan Pendapatan Daerah West Papua. This research was conducted using quantitative descriptive method. The sample in this research were 30 respondents. Data collection techniques, uses a questionnaire with several statements*

*The result of this research showing that organizational culture perception variable (X1), has a regression coefficient of 0,688 ( + ) towards the work motivation (Y) and the t count is 6.59 with significant level 0.000 ( < 0.05 ). This means that organizational culture (X1) is affect positively to the work motivation.*

*The result of this research, shows that work environment (X2), has a regression coefficient as much as 0.120 ( - ) to the work motivation (Y) and T count as much as -0.879 with the significant level 0.378 (>0.05). This means that work environment(X2) is affect negatively to the work motivation.*

*Keyword: Perception, organizational culture , work environment , work motivation*

**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH  
PROVINSI PAPUA BARAT**

**ABSTRAK**

**Oleh : Iriani Inserenggen Mayor**

**NIM : 11140039**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua Barat. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data antara lain dengan lembar kuesioner dengan beberapa pernyataan-pernyataan.

Hasil analisis diperoleh bahwa variabel persepsi budaya organisasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.688 (+) terhadap motivasi kerja(Y) dan nilai t hitung sebesar 6.59 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0.05$ ). Hal ini berarti bahwa persepsi budaya organisasi(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y)

Uji pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y). Hasil analisis diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.120 (-) terhadap motivasi kerja (Y) dan nilai t hitung sebesar -0.879 dengan tingkat signifikansi 0.387 ( $> 0.05$ ). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja (Y).

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci :Persepsi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja.

## ABSTRACT

*This research has a purpose, to knowing about the affect of organizational culture perception and work environment on employee work motivation of Badan Pendapatan Daerah West Papua. This research was conducted using quantitative descriptive method. The sample in this research were 30 respondents. Data collection techniques, uses a questionnaire with several statements*

*The result of this research showing that organizational culture perception variable (X1), has a regression coefficient of 0,688 ( + ) towards the work motivation (Y) and the t count is 6.59 with significant level 0.000 ( < 0.05 ). This means that organizational culture (X1) is affect positively to the work motivation.*

*The result of this research, shows that work environment (X2), has a regression coefficient as much as 0.120 ( - ) to the work motivation (Y) and T count as much as -0.879 with the significant level 0.378 (>0.05). This means that work environment(X2) is affect negatively to the work motivation.*

*Keyword: Perception, organizational culture , work environment , work motivation*

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap organisasi baik itu dalam pemerintahan maupun swasta pastilah di bentuk karena memiliki tujuan. Tujuan dari organisasi itu pasti tidaklah akan tercapai jika setiap individu yang berada didalam organisasi tersebut tidak memiliki motivasi agar adanya rasa tanggung jawab terhadap organisasinya. Dalam organisasi pastilah memiliki budanya masing masing yang dibentuk sejak awal dan berkembang seiring berjalannya organisasi tersebut, namun ada juga hal lain yang mempengaruhi organisasi tersebut seperti lingkungan kerja yang akan memiliki dampaknya baik bagi setiap individu atau sumber daya manusia dan juga bagi organisasi.

Budaya organisai dapat membantu kerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang di berikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kerja dan kepuasan kerja karyawan, serta mempertahankan keunggulan kompetitif ( Tania 2013 : 2).

Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut Gouzali (2000:266) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah “Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar,2001).

Paradigma baru penyelenggaraan pemerintahan daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang sekarang direvisi dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, menegaskan bahwa titik berat penyelenggaraan desentralisasi diletakkan pada pemerintahan kabupaten dan kota. Hal ini sesuai dengan batasan pengertian tentang desentralisasi yaitu penyerahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah pusat kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia

Menurut Bambang (1991), Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan

tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Suatu hasil kerja yang optimal akan dapat dicapai dengan baik bila ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.

Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua Barat yang terletak di Perkantoran Gubernur Provinsi Papua Barat, Jln. Brigjend Abraham O. Atururi, Arfai, Anday, Manokwari Selatan, Kabupaten Manokwari, Papua Barat merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan di bidang keuangan/pendapatan yang menjadi kewenangan daerah. Selain saya sebagai Mahasiswa yang berasal dari Papua ingin melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir saya penelitian ini juga diharapkan dapat membantu agar para pegawai atau aparatur sipil negara yang merupakan bagian dari sumber daya yang mengelola atau menjalankan tugas di Badan Pendapatan daerah Provinsi Papua Barat dapat mengetahui tingkat motivasi kerja mereka yang berhubungan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja, karena SDM sangatlah memegang peranan penting dalam menjalankan suatu organisasi tanpa adanya SDM atau motivasi kerja mereka rendah tentu saja organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua Barat ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua Barat ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua Barat

## **1.4. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dalam penelitian ini diperlukan pembatasan masalah agar masalah yang diteliti tidak meluas maka peneliti melakukan pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

### **1. Tempat**

Penelitian ini sepenuhnya di lakukan di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua Barat

### **2. Responden**

Responden Penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua Barat.

### 3. Variabel

#### a. Variabel dependen (Y)

##### - Motivasi Kerja.

Menurut Herzberg (dalam Robbins, 1996) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya

#### b. Variabel Independen (X1)

##### - Budaya Organisasi

Menurut Green Berg dan Baron (dalam Sudarmanto 2009:165 ), mengemukakan culture theory bahwa budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi.

##### - Lingkungan Kerja (X2)

Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### 4. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan November.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Instansai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi Instansi dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

2. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua Barat dalam hal mengidentifikasi budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam memotivasi para pegawai

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

4. Bagi Penulis

Penelitian diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan mengenai dunia kerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, berkaitan dengan persepsi budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja maka kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari data profil responden, pengolahan data dilakukan dengan 30 responden. Berdasarkan jenis kelamin yang paling dominan adalah responden pria sebanyak 16 orang dengan presentase 53.3%. Sebagian besar responden berusia diatas 36 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 50%. . Lama bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 46.7%.
2. Berdasarkan pada hasil analisis linear berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Hasil analisis diperoleh bahwa variabel persepsi budaya organisasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.688 (bertanda positif) terhadap motivasi kerja (Y) dan nilai thitung sebesar 6.590 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0.05$ ). Hal ini berarti bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Dengan demikian Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa persepsi budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) dapat diterima.

Hasil analisis diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.120 (bertanda negatif) terhadap motivasi kerja (Y) dan nilai thitung sebesar -0.879 dengan tingkat signifikansi 0.387 ( $> 0.05$ ). Hal

ini berarti bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y). Dengan demikian Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap (Y) dapat diterima.

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi budaya organisasi lebih dominan daripada variabel lingkungan kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua Barat.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua Barat dan bagi peneliti selanjutnya.

Adapun saran dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut :

### 1. Saran Untuk Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua Barat

Dengan melihat hasil penelitian yang menunjukkan persepsi budaya organisasi lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dibandingkan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai, oleh karena itu lebih baik jika Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua Barat agar lebih memperhatikan lingkungan kerja dengan menambah atau memperbaiki fasilitas kerja, menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman serta lebih menciptakan rasa kekeluargaan serta memperhatikan komunikasi yang lebih baik lagi agar motivasi kerja pegawai semakin meningkat.

## 2.Saran untuk peneliti selanjutnya

- a. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen lainnya yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen .
- b. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya sampel penelitiannya mencari perusahaan yang memiliki karyawan yang lebih banyak, supaya hasil penelitiannya bisa lebih akurat.

©UKDWN

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). **Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bambang. (1991). **Meningkatkan Produktifitas Karyawan**, Jakarta : Binaman Pressindo
- Cahyono, J.E. (2009), **Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis**, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Diputra, I. B. G.S., & Riana, I.G. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hard Rock Hotel Bali. **E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana** <https://www.neliti.com/id/publications/44692/pengaruh-budaya-organisasi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-motivasi-kerja-karyawan-p>
- Ferdinand, A. (2002). **Structural Equation Modelling Dalam Penelitian. Manajemen. Edisi 2**. Semarang: Seri Pustaka Kunci 03/BP UNDIP.
- Ghozali, I. (2011). **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giantari, I.A. I & Riana, G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. **E-Jurnal Manajemen Unud**, Vol. 6, No. 12, 2017: 6471-6498  
<https://media.neliti.com/media/publications/245565-pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-moti-d44f1ec2.pdf>
- Gouzali, S. (2000). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro**, Djanbatan, Jakarta.
- Hasibuan, M,S,P. (1996).**Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Kedua**. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Hendrianti. (2012). **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT Badjatex Bandung**. Skripsi.Manajemen. [https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/634/jbptunikompp-gdl-hendriyant-31658-12-unikom\\_j-i.pdf](https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/634/jbptunikompp-gdl-hendriyant-31658-12-unikom_j-i.pdf)
- Ishak, A & Tanjung, H. (2003). **Manajemen Motivasi**. Jakarta :Grasindo
- Isyandi, B. (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global**. Pekanbaru, Unri Press.
- Kuncoro, M. (2003). **Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi**. Jakarta : Erlangga.

- Kotler,P. (2002). **Manajemen Pemasaran**. Edisi Milenium. Indeks. Jakarta.
- Mardiana. (2005). **Manajemen Produksi**, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Muhyadi. (1991). **Organisasi Teori Struktur dan Proses**. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I, Z. (2012). **Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi**. <http://eprints.unisbank.ac.id/464/1/ARTIKEL-55.pdf>
- Munandar, A.S. (2001). **Psikologi Industri dan Organisasi**. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nahak, S, P. (2018). **Pengaruh Kepuasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta**. Skripsi. Manajemen.
- Nitisemito,A,S. (1992). **Manajemen dan Sumber Daya Manusia**. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Nitisemito, A. S. (2006) **Manajemen Personalia**, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Pranitasari, D., Trianah, L., & Taufik, M. (2017). **Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Century21 Kuningan Jakarta)**.
- Rakhmat, J. ( 2003). **Psikologi Komunikasi, Bandung** : Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2003). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Rivai,V. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**,Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rizki, L. (2017). **Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Pada UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry**. Skripsi. Ilmu Perpustakaan. <https://repository.ar-raniry.ac.id/2337/1/Lidian%20Rizki.pdf>
- Robbin, S.P. (1996). **Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi Aplikasi**. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Robbins, S.P. (1997). **Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 2**. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Robbins, S.P. (2006). **Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Drs. Benyamin Molan**. Penerbit PT Indeks.
- Safitri, N,D,A. (2017). **Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi Karyawan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT.Indomaju Textindo Kudus**. Skripsi. Pendidikan Ekonomi.

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://lib.unnes.ac.id/30365/1/7101413228.pdf>

- Sanjaya, W. (2006). **Strategi Pembelajaran**. Jakarta :Kencana Prenada Media Group
- Schultz, D & Schultz, S E. (2006). **Psychology & Work Today Ninth Edition**. New Jersey : Pearson Education. Inc
- Sedarmayanti. (2001). **SDM dan Kinerja Kerja**. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti.(2009). **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simanjuntak, P.J. (2003). **Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya**. Prisma. Jakarta.
- Sobirin, A. (2007). **Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi**. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Sudarmanto. (2009). **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (1999). **Statistika Untuk Penelitian**. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2008). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D**. Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono. (2009). **Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Tania, N. (2013). **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan : Studi Kasus di Pondok Pesantren Moderen Islam Assalam Kota Surakarta**. Artikel Publikasi Ilmiah. Surakarta. [http://eprints.ums.ac.id/25648/18/02\\_Artikel\\_Publikasi\\_Ilmiah.pdf](http://eprints.ums.ac.id/25648/18/02_Artikel_Publikasi_Ilmiah.pdf)
- Umar, H. (2005). **Metode Penelitian**. Jakarta : Salemba Empat.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1999  
<http://www.djpk.kemenkeu.go.id/?p=339>
- 
- Dokumen Renstra Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua Barat Tahun 2017

# **LAMPIRAN 1**

## **KUISIONER**

### **PENGARUH PERSEPSIBUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI PAPUA BARAT**

Dengan hormat,

Saya mahasiswa dari Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, mengadakan penelitian tentang Pengaruh PersepsiBudaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua Barat.

Saya sangat mengharapkan bantuan bapak/Ibu/Saudara bersedia mengisi kuesioner dan menjawab seluruh pernyataan berikut ini dengan sebenar-benarnya. Pengisian kuesioner ini tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara, data yang kami kumpulkan ini hanya untuk kepentingan ilmiah dan kami menjamin kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara.

Demikian permohonan kami dan atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara kami ucapkan terima kasih.

Peneliti

Iriani Inserenggen Mayor