

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BALAI WILAYAH SUNGAI PAPUA
MERAUKE**

SKRIPSI



Oleh:

SILVIA INGGRITH NOVEMBRI KASHIUW

NIM: 11160135

FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2020

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

SILVIA INGGRITH NOVEMBRI KASIHUW

11160135

FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2020

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SILVIA INGGRITH NOVEMBRI KASIHUW
NIM : 11160135
Program studi : MANAJEMEN
Fakultas : BISNIS
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BALAI WILAYAH SUNGAI PAPUA MERAUKE”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 12 Januari 2021

Yang menyatakan



(SILVIA I.N. KASIHUW)

NIM.1116035

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BALAI WILAYAH SUNGAI PAPUA MERAUKE**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

SILVIA INGGRITH NOVEMBRI KASIHUW

11160135

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 7 Desember 2020

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA : 
(Ketua Tim/Dosen Penguji)
2. Dr. Heru Kristanto, MT : 
(Dosen Penguji)
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si : 
(Dosen Penguji/Dosen Pembimbing)


Yogyakarta, 7 Desember 2020

Disahkan Oleh:

Dekan,



(Dr. Perminas Pangeran, M.Si)

Ketua Program Studi,


(Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D)

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BALAI WILAYAH SUNGAI PAPUA
MERAUKE**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian 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, 20 November 2020



Silvia Inggrih Novembri Kasihuw

11160135

HALAMAN MOTTO

Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang.

(Amsal 23:18)

*Aku tahu, bahwa engkau sanggup melakukan segala sesuatu, dan tidak ada
rencanamu yang gagal.*

(Ayub 42:2)

*Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah
dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan
dengan ucapan syukur.*

(Filipi 4:6)

“You don’t have to be great to start, but you have to start to be great”

*(Kamu tidak harus hebat untuk memulai, tapi kamu harus memulai untuk
menjadi hebat)*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus & Bunda Maria.
2. Kedua Orang tuaku Bapa Eko, Mama Yani & adik Okta tersayang.
3. Keluarga tercinta Mbah bapak Antonius Siran, Alm. Mbah ibu Martina Sri Winarni, Papa Prih Sutejo, Mama Dwiari dan Tante Melania.
4. Keluarga besar, teman-teman dan semua pihak yang selama ini telah memberikan doa dan dukungan kepada saya sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.

©UKDW

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan kasih karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Papua Merauke” dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.

Peneliti menyadari dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi mendapatkan banyak bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung ataupun tidak langsung. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D., selaku Kaprodi Manajemen.
2. Ibu Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi atas waktu yang diberikan untuk membimbing dengan penuh perhatian dan arahan.
3. Bapak Yulianus M. Mambrasar, S.ST., M.Si., M.T, selaku kepala satuan kerja Balai Wilayah Sungai Papua Merauke dan kepada seluruh pegawai yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian dan membantu saya dalam menyelesaikan penelitian saya guna untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada kedua Orang tua saya Bapa, mama dan adik saya yang telah memberikan doa dan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Mbah bapak Antonius Siran, Alm. Mbah ibu Martina Sri Winarni, Papa prih Sutejo, Mama Dwiari dan Tante Melania yang tiada pernah hentinya selama ini memberikan doa, nasehat, semangat dan motivasi serta kasih sayang pada saya.

Terima kasih juga atas pengorbanan dan perjuangan yang selama ini telah diberikan untuk mencukupi segala kebutuhanku dan menyekolahkanku hingga jenjang ini.

6. Kepada seluruh keluarga besarku yang selalu menyemangati juga mendoakan saya dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
7. Teman spesial saya Kakak Richardo Dave Renyut yang selalu ada dan terima kasih atas dukungan dan semangatnya kepada saya hingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Kakak Annis, kakak Nova Simanjuntak, adik Tasya Latimena, adik Anita Simanjuntak, sahabatku Aulia Latimena, Cindy Sangian dan Nila Rizky yang selalu ada untuk membantu juga menjadi penyemangat untuk saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan angkatan 2016 yang selalu menyemangati selama saya berkuliah di Universitas Kristen Duta Wacana.
10. Segenap pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan juga dukungannya selama ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak keterbatasan dan kekurangannya. Oleh sebab itu, penulis memohon maaf atas segala kekurangan yang ada dalam penyusunan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 20 November 2020

Silvia Inggrith Novembri Kasihuw

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Masalah	6
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Pengertian Perilaku Organisasi	12
2.2 Budaya Organisasi & Budaya Kerja	14
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi & Budaya Kerja	14
2.3 Kepribadian	17
2.3.1 Pengertian Kepribadian	17
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian	18

2.4 Kinerja	19
2.4.1 Pengertian Kinerja	19
2.4.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja	19
2.5 Penelitian Terdahulu	21
2.6 Kerangka Konseptual	23
2.7 Pengembangan Hipotesis	23
2.8 Gambaran Umum Kantor	24
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Tempat & Waktu Penelitian	31
3.2 Pendekatan Penelitian	31
3.3 Populasi & Sampel	31
3.3.1 Populasi	31
3.3.2 Sampel	32
3.4 Jenis dan Sumber Data	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	32

3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	34
3.7 Teknik Analisis Data	38
3.8 Pengujian Hipotesis	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Deskripsi Data	43
4.2 Karakteristik Responden	43
4.3 Hasil Analisis Data	46
4.4 Pengujian Hipotesis	51
4.5 Pembahasan	55
BAB V PENUTUP	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	58
5.3 Keterbatasan Penelitian	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Data Pegawai Balai Wilayah Sungai Papua Merauke	31
Tabel 3.2 Skala Likert	38
Tabel 4.1 Biodata Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Biodata Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.3 Biodata Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.4 Biodata Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X_1).....	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian (X_2)	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.7 Hasil regresi Linier Berganda dan Uji T	50
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (F).....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	23
--------------------------------------	----

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 2 Rekapitan Tabulasi Data Responden Excel.....	67
Lampiran 3 Uji Validitas	73
Lampiran 4 Uji Validitas	75
Lampiran 5 Analisis Regresi Berganda dan Uji T	76
Lampiran 6 Hasil Uji F.....	77
Lampiran 7 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	78
Lampiran 8 Tabel R	79
Lampiran 9 Kartu Bimbingan Skripsi	80
Lampiran 10 Surat Ijin Penelitian	82
Lampiran 11 Surat Balasan Penelitian	83
Lampiran 12 Lembar Halaman Persetujuan.....	84
Lampiran 13 Formulir Revisi Judul Skripsi	85

ABSTRAK

Silvia Inggrith Novembri Kasihuw. 11160135. 2020. Pengaruh Budaya Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Papua Merauke.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Papua Merauke. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Wilayah Sungai Papua Merauke yang berjumlah 75 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang dengan penentuan menggunakan metode *nonprobability sampling*. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $0,968 < 1,666$ nilai sig pada tabel sebesar 0,336 karena sig lebih besar atau lebih dari signifikansi 5% atau 0,05 yang berarti variabel budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (2) Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $12,960 > 1,666$ nilai sig pada tabel sebesar 0,000 karena sig lebih kecil atau kurang dari nilai signifikansi 5% atau 0,05 yang berarti variabel kepribadian berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci : Budaya kerja, Kepribadian dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Silvia Inggrith Novembri Kasihuw. 1160135. 2020. *The Influence of Work Culture and Personality On Employees' Working Performances At The Papua Merauke River Hall.*

This research aims to determine the influence of work and culture and personality on employees' working performances At the Papua Merauke River Hall. The population in this study was all employees of Papua Merauke River Hall amounted to 75 people. The sample in this study totaled 75 people with the determination of using the nonprobability sampling method. The research approach used is a quantitative approach and multiple linear regression analysis with SPSS tool version 25.

The results showed that: (1) work culture has a positive and significant effect on employee performance. Where the t value is greater than the t table, namely $0.968 < 1.666$, the sig value in the table is 0.336 because the sig is greater or more than the significance level of 5% or 0.05, which means that work culture variables have no effect on employee performance. . (2) Personality has a positive and significant effect on employee performance. Where the t value is greater than the t table, namely $12.960 > 1.666$, the sig value in the table is 0.000 because the sig is smaller or less than the significance value of 5% or 0.05, which means that the personality variable has an effect on performance.

Keywords: Work Culture, Employee Personality and Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Apabila dibandingkan dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling unik, karena sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam penggerak suatu rangkaian aktivitas dalam sebuah organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan akan terlihat darimana sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan itu sendiri. SDM yang berkualitas pasti akan mendatangkan *profit* dan membawa dampak yang bagus bagi *brand image* perusahaan. SDM yang berkualitas akan dilihat dari potensi diri dan *skill* yang dipunya oleh setiap individu.

Tidak heran pada saat ini banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk menciptakan suatu SDM yang berkualitas untuk mendatangkan *profit* dan *brand image* yang bagus. Apalagi sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa, tentu akan sangat membawa dampak yang baik bagi *image* perusahaan. Tidak terkecuali organisasi pemerintahan pun saat ini berlomba-lomba untuk membentuk SDM yang berkualitas agar nama pemerintah suatu daerah dapat dikenal dengan pelayanan yang baik oleh masyarakat daerah sekitar. Menurut Brown dalam Gijoh (2013), menyatakan budaya organisasi itu merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi. Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu karyawan dan kelompok

karyawan tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual. Budaya kerja penting dikembangkan karena dampak positifnya terhadap pencapaian perubahan berkelanjutan ditempat kerja termasuk peningkatan produktivitas (kinerja), Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi (Gijoh, 2013). Dan menurut Widhawati dan Damayanthi (2018) budaya kerja yang ada dalam suatu organisasi merupakan sarana dalam membangun sikap dan perilaku anggota organisasi agar dapat mendukung produktivitas kerja serta mampu menghadapi berbagai tantangan yang akan datang. Persoalan yang mendasar bagi sebuah organisasi adalah menciptakan budaya yang kuat. Karena dengan budaya yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja pegawai untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan Septidira et. al., (2013) mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Maka dari itu, kesadaran pegawai akan pentingnya nilai-nilai budaya kerja masih perlu diperhatikan. Selain itu, pimpinan juga harus memberikan pengetahuan kepada para pegawai tentang budaya yang baik. Karena selain memberikan dan menambah wawasan untuk para pegawainya, pimpinan juga dapat meningkatkan produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai dan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan.

Permasalahan yang saat ini ditemukan sehingga menimbulkan kurang optimalnya kinerja pegawai disebabkan oleh kebiasaan buruk dari para pegawai dengan tidak mematuhi budaya kerja dan juga kita mendengar

bahwa SDM yang dimiliki organisasi pemerintahan memiliki pemberitaan-pemberitaan yang kurang baik, seperti :

1. Masyarakat sekitar menilai SDM organisasi pemerintahan banyak yang mengabaikan nilai-nilai moral.
2. SDM organisasi pemerintahan mengikuti budaya kerja yang sudah terjadi secara turun-temurun.
3. Kurangnya tingkat kedisiplinan dari SDM organisasi pemerintahan sehingga pelayanan yang diberikan kepada *public* kurang memuaskan.
4. Kurangnya nilai-nilai budaya kerja yang baik sehingga timbul pencitraan yang kurang baik bagi organisasi pemerintahan.
5. Kurangnya *knowledge*, *skill*, dan *attitude* yang dimiliki SDM organisasi pemerintahan.

Dari permasalahan tersebut dapat diketahui bahwa SDM yang dimiliki oleh organisasi pemerintahan masih memiliki kualitas yang tidak begitu bagus atau belum baik. Hal ini tergantung dari kepribadian masing-masing individu. Kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu tentunya berbeda-beda tergantung dari bagaimana karakter individu itu sendiri.

Perilaku, sifat, dan karakter suatu individu dapat berdampak pada individu itu sendiri dalam kesehariannya. Ada yang berkepribadian baik, berkepribadian cukup, dan berkepribadian kurang baik. Dalam halnya bekerja ada beberapa individu yang biasa dikenal dengan nama pegawai. Permasalahan yang sering muncul dalam pengelolaan SDM seringkali berkaitan dengan kinerja pegawai. Ada beberapa perilaku pegawai dalam lingkup organisasi pemerintah yang kurang maksimal dalam mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Adapula yang mengabaikan atau membiarkan tugas-tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Hal tersebut secara kasat mata dapat dilihat karena perilaku atau kepribadian seorang pegawai yang kurang baik. Menurut Montolalu, Kawet, dan Nelwan (2016) Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi suatu instansi untuk melihat kinerja pegawainya karena kepribadian seseorang akan menentukan hasil kerjanya sendiri. Kepribadian merupakan latar belakang dari perilaku seseorang. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian itu menunjukkan perilaku dari sikap-sikap seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, berpikir dalam sebuah organisasi.

Kepribadian adalah pola yang relatif bertahan lama tentang pemikiran, emosi dan perilaku yang menunjukkan karakteristik orang, sejalan dengan proses psikologis di belakang karakteristik tersebut (McShane dan Von Glinow, 2010:38). Sementara itu Menurut Robbins dan Judge (2010) Kepribadian adalah organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya.

Dari hasil uraian di atas maka penulis mengangkat judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai”. Hal ini dikarenakan setiap organisasi pasti membutuhkan sumberdaya manusia yang kompeten dan berkualitas, oleh karena itu sebuah organisasi pasti akan dituntut untuk mengoptimalkan pengembangan SDM nya, karena sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya yaitu menghasilkan profit.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji :

1. Pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh Kepribadian terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi atau instansi dalam menyikap masalah sumber daya manusia yang menyangkut budaya kerja dan kepribadian bagi kinerja pegawai.

2) Bagi Akademis

Dapat memberikan informasi dan referensi yang relevan bagi Penelitian lanjutan yang berkaitan dengan budaya kerja dan kepribadian bagi kinerja pegawai di organisasi.

3) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan peneliti tentang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Batasan Masalah

Dalam Penelitian ini terdapat beberapa variabel yaitu :

1. Budaya Kerja

Budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha dalam Darodjat Tubagus (2015) adalah suatu kebiasaan di pekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercemin dari perilaku mereka dari waktu mereka bekerja sehingga perilaku atau kebiasaan secara otomatis tertanam didalam diri mereka sendiri-sendiri.

Indikator pengukuran untuk variabel ini adalah :

- Kebiasaan
- Peraturan
- Nilai-Nilai

2. Kepribadian

Kepribadian (X2) Menurut Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy, A, (2015), Kepribadian adalah organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan cara individu tersebut menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Kepribadian didefinisikan sebagai keseluruhan cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain dan akan membedakan individu tersebut dengan individu yang lain.

Indikator pengukuran untuk variabel ini adalah :

- Ekstraversi (extraversion)
- Keramahan (agreeableness)
- Kehati-hatian (conscientiousness)
- Stabilitas Emosional (emotional stability)
- Keterbukaan pada Pengalaman (openness to experience)

3. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai Menurut Sutrisno (2016), kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugasnya disebut kinerja, dalam hal ini berkaitan dengan hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Indikator pengukuran untuk variabel ini adalah :

- Kuantitas Kerja
- Kualitas Kerja
- Pencapaian Target
- Kehadiran di Tempat kerja
- Kerja sama

4. Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan pada kantor Balai Wilayah Sungai Papua – Merauke dengan alamat Prajurit, Maro, Kec. Merauke, Kabupaten Merauke, Papua 99614.

5. Responden

Yang akan menjadi responden dalam penelitian ini adalah para pegawai yang terdapat di lingkungan kerja Balai Wilayah Sungai Papua - Merauke.

6. Waktu Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan pada bulan Agustus 2020.

©UKDW

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Kerja (X1)

Penelitian pada variabel Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi tidak terbukti karena hasil perhitungan variabel budaya kerja dalam uji t lebih dari signifikasi 5% atau 0,05 yang berarti variabel budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Kepribadian (X2)

Penelitian pada variabel Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini terbukti bahwa variabel kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena didalam uji t menunjukkan hasil perhitungan kurang dari nilai signifikasi 5% atau 0,05 yang berarti variable kepribadian berpengaruh terhadap kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, saran yang dapat penulis berikan adalah:

1. Bagi kantor Balai Wilayah Sungai Papua Merauke untuk dapat memperhatikan para pegawainya agar dapat mentaati Budaya Kerja yang sudah ditetapkan agar kinerja bisa menjadi lebih baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menambah variabel lagi untuk dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga informasi yang diperoleh dan diketahui akan lebih luas untuk meningkatkan kinerja para pegawai yang berada di Balai Wilayah Sungai Papua Merauke.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dimana ketika peneliti melakukan penelitian terdapat sedikit kendala waktu yang terbatas dan jarak tempuh tempat penelitian yang jauh sehingga membuat peneliti kurang maksimal dalam melakukan penelitian.

©UKDW

DAFTAR PUSTAKA

- Darodjat achmad, Tubagus. 2015. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat, Absolute. PT Refika Aditama. Bandung.
- Dessler, Garry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Gijoh, R. 2013. Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1963-1973.
- Hera, M., Apri, B., Mukhtar, A. K. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 1. No. 3 September 2019.
- Judge & Robbins. 2010. "Perilaku Dalam Organisasi". Edisi Kedua. PT. Rajagrafindo Persada.
- Judge, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Terbitan PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mc Cloy. 2010. *Prilaku Keorganisasian*. CV Pustaka Setia. Bandung
- Montolalu, R., Kawet, L., dan Nelwan, O. 2016. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 1318-1329.
- Ningsri, M., Apri, B., Mukhtar, A. K (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kepribadian dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Energi dan Sumber daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 6 No. 4 September 2018, Hal. 2048-2057.
- Septidira et. al. 2013. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Volume 15, Nomor 5. ISSN 1979-2239.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Von Glino & McShane. 2010. "Perilaku Dalam Organisasi". Edisi Kedua. PT. Rajagrafindo Persada.

Widhawati dan Damayanthi. 2018. *Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Akuntansi. Volume 24 Nomor 2. ISSN: 2302-8556.

Yasnimar, I., Raudhatul, Z. (2018). Pengaruh Kepribadian dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Fajar Artha Makmur. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 9. No. 2 Desember 2018.

<http://sda.pu.go.id/balai/bwspapuamerauke/>

©UKDW