

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KEMENDAGRI REGIONAL YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**DI SUSUN OLEH :**

**ANDRI KALUMBANG**

**11160105**

**FAKULTAS BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA**

**2022**

# SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Andri Kalumbang

11160105



Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Yogyakarta

2022

**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 : Andri Kalumbang  
NIM : 11160105  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demikian 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 Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Yogyakarta”**

berserta 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 : 03 Juli 2023

Yang menyatakan

  
(Andri Kalumbang)

11160105

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KEMENDAGRI REGIONAL YOGYAKARTA”**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh

**ANDRI KALUMBANG**

**11160105**

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 28 November 2022

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Heru Kristanto, MT

(Ketua Tim Penguji)

: 


2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si

(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)

: 

3. Hardo Firmana Given Grace Manik, SE., M.Sc

(Dosen Penguji)

: 

Yogyakarta, 27 Juni 2023

Disahkan oleh:

Dekan

Kaprodi Manajemen


(Dr. Perminas Pangeran, M.Si)



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

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Yogyakarta.

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 publikasi 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, 11 November 2022  
  
Andri Kalumbang

11160105

DUTA WACANA

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa Kasih dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENDAGRI REGIONAL YOGYAKARTA”. 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.

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

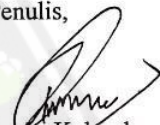
1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberikan hikmat, akal budi, kesehatan, kekuatan dan sumber segalanya, sehingga penulis bisa menulis skripsi dengan baik dan tepat pada waktu-Nya.
2. Dr.Perminas Pangeran, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D, selaku Wakil Dekan Bidang Akademi Manajemen Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.
4. Lucia Nurbani Kartika, SPd. MM, selaku dosen wali yang selama ini sudah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama menimba ilmu di Universitas Kristen Duta Wacana.



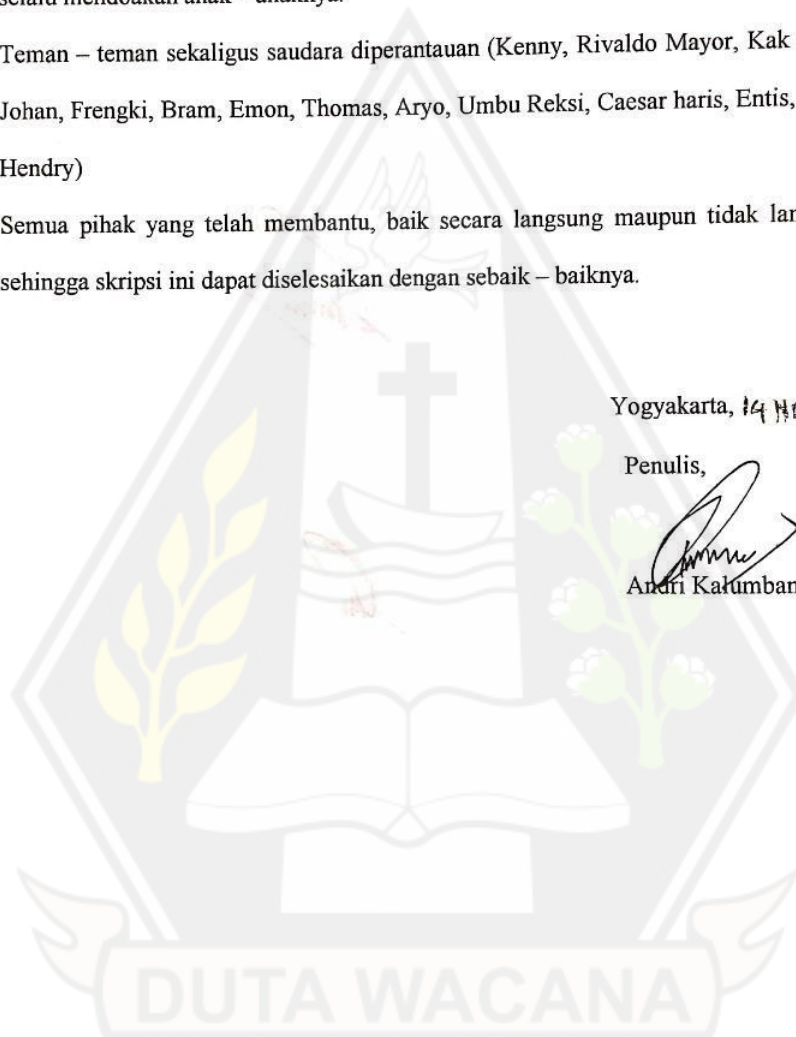
5. Dosen pembimbing saya Ambar Kusuma Astuti, S.E, M.Si. yang telah sabar membimbing dan membantu saya dalam menyusun skripsi.
6. Kedua orang tua saya (Thomas Bora Kalumbang dan Bela Amma) atas dukungan Doa dan jerih payah bekerja untuk membiayai saya hingga menjadi Sarjana, serta yang selalu mendoakan anak – anaknya.
7. Teman – teman sekaligus saudara diperantauan (Kenny, Rivaldo Mayor, Kak denny, Johan, Frengki, Bram, Emon, Thomas, Aryo, Umbu Reksi, Caesar haris, Entis, Garry, Hendry)
8. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik – baiknya.

Yogyakarta, 14 November 2022

Penulis,



Andri Kalumbang



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGAJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	3
1.2. Rumusan Permasalahan.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	3
1.5. Batasan Masalah.....	4
<b>BAB II</b>	
<b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1. Budaya Organisasi.....	7
2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	7
2.1.2. Karakteristik Budaya Organisasi.....	7
2.1.3. Fungsi Budaya Organisasi.....	8
2.1.4. Indikator Budaya Organisasi .....	9
2.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya organisasi .....	10
2.2. Motivasi Kerja.....	11
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2.2.2. karakteristik Motivasi Kerja .....	11
2.2.3. Dampak Motivasi Kerja .....	12



2.2.4. Indikator Motivasi Kerja .....	12
2.3. Kinerja Karyawan.....	14
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	14
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	14
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan .....	15
2.4. Penelitian Terdahulu .....	16
2.5. Perumusan Hipotesis .....	18
2.5.1. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.....	18
2.5.2. Hubungan antara Motivasi kerja dengan karyawan.....	18
2.6. Model Penelitian.....	19
2.7. Gambaran Umum perusahaan .....	19
2.7.1 Latar Belakang Kantor Kemendagri PPSDM.....	19
2.7.2 Visi – Misi .....	21
2.7.3 Struktur Organisasi .....	22

### **BAB III**

<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	23
3.2. Desain Penelitian.....	23
3.3. Pengumpulan Data.....	24
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.5. Definisi Operasional Variabel.....	25
3.6. Uji Instrumen Data .....	26
3.6.1. Uji validitas .....	27
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	28
3.7. Analisis Regresi berganda.....	28
3.7.1. Analisis regresi liner berganda .....	28
3.7.2. uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).....	29
3.7.3. Uji F.....	30
3.7.4. Uji t .....	30

### **BAB IV**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Karakteristik responden menurut Usia.....	32
4.2. Karakteristik responden menurut Jenis Kelamin... ..	33
4.3. Karakteristik responden menurut Pendidikan Terakhir.....	33
4.4. Karakteristik responden menurut Jabatan.....	34
4.5. Karakteristik responden menurut Golongan.....	35
4.6. Karakteristik responden menurut Lama Bekerja .....	36
4.7. Uji Validitas .....	36
4.8. Uji Reliabilitas.....	39
4.9. Analisis Linear Berganda.....	40
4.10. Koefisien determinasi ( $R^2$ ).....	41
4.11. Uji F.....	42
4.12. Uji signifikan secara parsial (Uji t).....	43
4.13. Pembahasan.....	44
4.13.1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai .....	45
4.13.2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai .....	45
<b>BAB 5 PENUTUP</b>	
5.1. Kesimpulan.....	47
5.1.1. Hasil analisis profil responden.....	47
5.2. Keterbatasan penelitian.....	48
5.3. Saran .....	48
5.3.1. Bagi PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta.....	48
5.3.2. Bagi peneliti selanjutnya .....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>50</b>
LAMPIRAN 53	

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pusat pengembangan sumber daya manusia Kemendagri Regional Yogyakarta. Desain penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian variabel terbagi menjadi dua yaitu variabel independen dan dependen. Variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan kuisioner dengan jumlah responden mencapai 100 orang. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, yaitu determinasi ( $R^2$ ), uji F, uji t yang didahului dengan uji instrument penelitian, yaitu uji validitas, uji reliabilitas.

Berdasarkan hasil analisis data didapatkan bahwa kedua variabel independen yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai dimana variabel budaya organisasi memiliki angka signifikan  $0,261 > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan variabel motivasi kerja memiliki angka signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel independen budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 65,4% (0,654) terhadap variabel dependen kinerja pegawai sedangkan sisanya 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

***Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Yogyakarta.***

## ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational culture and work motivation on the performance of employees of the human resource development center of the Ministry of Home Affairs, Yogyakarta. The design of this research is casual associative research using a quantitative approach. In this study, the variables are divided into two, namely the independent variable and the dependent variable. The independent variables are Organizational Culture and Work Motivation, while the dependent variable is Employee Performance.

The population in this study were PPSDM employees of the Yogyakarta Regional Ministry of Home Affairs. This study uses a questionnaire with the number of respondents reaching 100 people. The method of data analysis in this study used multiple linear regression analysis, namely determination ( $R^2$ ), F test, t test which was preceded by the research instrument test, namely validity test, reliability test.

Based on the results of data analysis, it was found that the two independent variables namely organizational culture had no effect on employee performance and work motivation had a significant effect on the dependent variable namely employee performance where the organizational culture variable had a significant number  $0.261 > 0.05$  then  $H_a$  was rejected and the work motivation variable had a significant number significant  $0.000 < 0.05$  then  $H_a$  is accepted. Based on the test results of the coefficient of determination ( $R^2$ ) shows that the independent variables of organizational culture and work motivation have an effect of 65.4% (0.654) on the dependent variable of employee performance while the remaining 34.6% are influenced by other variables not examined by researchers.

***Keywords : Organizational culture, work motivation, employee performance at the center for human resource development Yogyakarta regional ministry of home affairs.***

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di Indonesia, peran sumber daya manusia sangatlah penting. Perusahaan dapat berkembang dengan baik karena memiliki sumber daya manusia yang baik dan solid. Karena sumber daya manusia merupakan pelaksana kegiatan perusahaan. Kalaupun perusahaan memiliki kelebihan sumber daya, jika tidak cukup sumber daya manusia sebagai pendukung, tidak ada artinya lagi bagi perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusialah yang menggerakkan perusahaan.

Kelangsungan hidup dan perkembangan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada pengelolaan keuangan dan permodalan perusahaan, tetapi juga pada sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia adalah bahwa perusahaan harus menyatukan konsep dan sudut pandang karyawan dan pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja tenaga kerja Indonesia memiliki potensi yang lebih besar dibandingkan negara-negara Asia lainnya (Watson, 2005). Budaya memiliki pengaruh penting terhadap perkembangan dunia bisnis Indonesia. Karena keragaman budaya Indonesia. Budaya membedakan orang satu sama lain dalam cara mereka berinteraksi dan berperilaku untuk menyelesaikan pekerjaan. Budaya menggabungkan anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan sudut pandang, sehingga menciptakan kesatuan dalam perilaku atau tindakan. Budaya juga memiliki pengaruh penting terhadap perkembangan dunia usaha Indonesia.

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan. Budaya merupakan salah satu alat untuk mempererat hubungan yang ada dalam organisasi internal perusahaan. Seiring waktu, budaya harus dibentuk dalam organisasi dan juga berguna dalam mempromosikan efektivitas seluruh organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Chatman Jennifer dan Bersade (1997) menemukan bahwa budaya organisasi berkontribusi terhadap kinerja organisasi perusahaan, dan budaya organisasi berkontribusi terhadap kinerja organisasi karena memberikan struktur dan dapat menekankan tumbuhnya motivasi dan inovasi. Abdul Rasyid dkk (2003) juga melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, budaya organisasi juga erat kaitannya dengan dampak motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sadili (2005) memahami motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong individu atau kelompok kerja dari luar agar mau melakukan apa yang telah ditentukan.

Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan pendorong yang dirancang untuk memuaskan dan mempertahankan dorongan alami kehidupan. Motivasi kerja karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi komersial dan organisasi publik, karena motivasi mempengaruhi tingkat produktivitas, kualitas kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi dan budaya kerja. Keserasian tujuan yang dicapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membentuk motivasi individu di antara karyawan. Atasan harus memotivasi karyawan agar memiliki semangat dan etika profesi yang baik.

Bentuk motivasi lain yang diberikan perusahaan terhadap karyawan antara lain dengan memberikan reward dan pemberian insentif sehingga tujuan perusahaan dapat tersampaikan dengan baik kepada karyawan. Tujuan penulis adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PPSDM Kemendagri regional Yogyakarta, sehingga penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul : Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta.



## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis dapat menyatakan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PPSDM Kemendagri Yogyakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PPSDM Kemendagri Yogyakarta?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Sesuai dengan pernyataan pertanyaan, peneliti melakukan penelitian ini dengan tujuan:

1. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PPSDM Kementerian Dalam Negeri Yogyakarta.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PPSDM Kementerian Dalam Negeri Yogyakarta.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian meliputi:

1. Bagi pegawai  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pegawai yang bekerja di instansi pemerintah dan menjadikan hasil kinerjanya menjadi lebih baik.
2. Bagi akademisi  
Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia di masa yang akan datang.
3. Bagi penulis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan yang berharga untuk penerapan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

## 1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, pertanyaan penelitian ini dibatasi pada:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di kantor PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta.
2. Responden yang menjawab pertanyaan dalam penelitian ini adalah pegawai bidang pengembangan kompetensi jabatan fungsional, pelaksana, kepala daerah, wakil kepala daerah, DRRD dan Lurah kantor PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta.
3. Variable yang diteliti pada penelitian ini tentang budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

### 1. Pengertian budaya organisasi

Menurut Darmawan (2013:143), budaya adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan sikap yang dapat menyesuaikan dan mendorong partisipasi karyawan, dapat memperjelas tujuan dan arah strategis organisasi, selalu menguraikan dan mengajarkan nilai dan keyakinan organisasi, serta dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan yang lebih tinggi.

#### a. Indikator budaya organisasi

Wirawan (2007:129) mengemukakan indikator budaya organisasi sebagai berikut:

- Pelaksanaan norma
- Pelaksanaan Nilai-nilai
- Kepercayaan dan filsafat
- pelaksanaan kode etik

- Pelaksanaan Seremoni
- Sejarah Organisasi

## 2. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut definisi Robbin dan Coulters (2005), motivasi adalah kemauan untuk melakukan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dan upaya ini diperlukan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

### a. indikator motivasi kerja

Menurut Siagian (2008), indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- Daya pendorong
- Kemauan
- Kerelaan
- Membentuk keahlian
- Membentuk keterampilan
- Tanggung jawab
- Kewajiban
- Tujuan

## 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Soeprihanto (2001), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam proses pencapaian suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing.

a. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa terdapat 3 indikator kinerja, yaitu:

- Kualitas kerja
- Kuantitas kerja
- Pelaksanaan Tugas



## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Responden dalam penelitian ini adalah 100 pegawai yang bekerja di PPSDM Kemendagri Yogyakarta. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PPSDM Kemendagri Yogyakarta, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

##### 5.1.1 Hasil analisis profil responden

Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis profil responden, meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan, golongan, dan lama kerja yang digambarkan dalam persentase, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

1. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan usia 24-33 tahun dengan jumlah sebanyak 55 orang (55,0%).
2. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 59 orang responden (59,0%).
3. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai Pendidikan terakhir yaitu S1 dengan jumlah sebanyak 84 orang responden (84,0%).
4. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan jenis jabatan yaitu staff dengan jumlah sebanyak 57 orang responden (57,0%).
5. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan jenis golongan 3C dengan jumlah sebanyak 71 orang responden (71,0%).
6. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan lama bekerja selama 11-20 tahun dengan jumlah sebanyak 73 orang responden (73,0%).

### **5.1.2 Hasil Analisis Linear berganda**

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui bahwa budaya organisasi memiliki nilai signifikan (0,261) dan motivasi kerja memiliki nilai signifikan (0,000) Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta.

### **5.1.3 Hasil Analisis Regresi Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Dari hasil analisis regresi koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil *output* SPSS menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi dan Motivasi kerja mampu menjelaskan perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 65,4% (100% - 34,6%) dan sisanya sebesar 34,6% di pengaruhi oleh variabel lainnya yang tiak diteliti oleh peneliti.

### **5.1.4 Hasil Analisis Uji F**

Berdasarkan hasil *output* SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 94.496 dan hasil signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikan  $<0,05$  menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta.

### **5.1.5 Hasil Analisis Uji t**

1. Berdasarkan hasil *output* SPSS variabel budaya organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,130 dan tingkat signifikansi sebesar 0,261. Dengan tingkat signifikansi  $0,261 > 0,05$  maka hal itu berarti bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta.
2. Berdasarkan hasil *output* SPSS variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 8,168 dan tingkat signifikan 0,000. Dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka hal itu



berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta.

## **5.2 Keterbatasan penelitian**

1. obyek penelitian hanya dilakukan di PPSDM Kemendagri Yogyakarta, dengan menggunakan 100 responden yang merupakan pegawai PPSDM Kemendagri Yogyakarta, sehingga tingkat generalisasi penelitian ini rendah.
2. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, yang menghalangi responden untuk memberikan jawaban secara bebas/leluasa.

## **5.3. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diselesaikan dan kesimpulan yang telah dibuat, serta mengatasi keterbatasan penelitian, penulis memberikan saran terkait penelitian untuk PPSDM Kemendagri Yogyakarta dan peneliti selanjutnya yaitu:

### **5.3.1. Bagi PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis dapat memberikan saran kepada PPSDM Kemendagri Yogyakarta sebagai berikut:

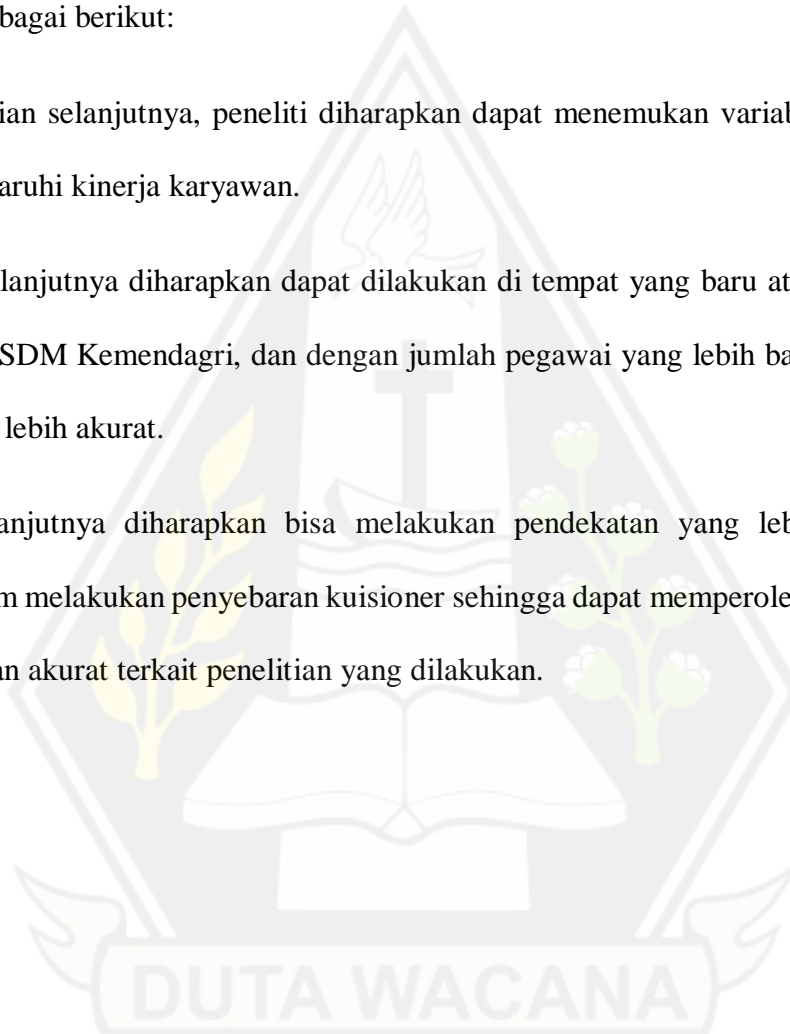
1. Untuk lebih memperhatikan budaya organisasi pegawai, sebaiknya pimpinan atau atasan PPSDM Kemendagri Yogyakarta dan pimpinan berbagai departemen/departemen dapat memperhatikan pegawainya. dan dapat mengajak diskusi pegawainya agar terciptanya kinerja yang baik.
2. Diharapkan kepala atau atasan PPSDM Kemendagri Yogyakarta dan pimpinan masing-masing departemen/departemen lebih memperhatikan karyawannya. dan memberikan apresiasi

terhadap pegawai sehingga pegawai termotivasi dan terdorong untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu.

### **5.3.2 Bagi peneliti selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis dapat memberikan beberapa saran kepada peneliti selanjutnya agar dapat melengkapi dan membantu menyempurnakan penelitian yang akan datang, sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya, peneliti diharapkan dapat menemukan variabel-variabel baru yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan di tempat yang baru atau tidak terbatas pada kantor PPSDM Kemendagri, dan dengan jumlah pegawai yang lebih banyak maka hasil penelitian akan lebih akurat.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa melakukan pendekatan yang lebih baik dengan responden dalam melakukan penyebaran kuisisioner sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan akurat terkait penelitian yang dilakukan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta. Hal. 130.
- Chatman, Jennifer & Bersade (1997). Employee Satisfaction, Factor Associated With Company Performance. *Journal of Applied Psychology*, March 2015.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Ferdinand, A. (2006). *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. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- <https://ppsdmregjogja.kemendagri.go.id/>. (2017). Sejarah Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta. Di akses pada 3 juli 2021. Dari <https://ppsdmregjogja.kemendagri.go.id/sejarah/>
- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.

- Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Matondang. (2008). *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Strategik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*, PT.Rafika Aditama, Bandung.
- Rashid, Zabid Abdul, et al. (2003). *The influence of corporate culture and organizational commitment on performance, journal of management development*, 22 (8), 708-728
- Robbins, Stephen. P. & Mary Coulter. (2005). *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga.
- Sadili, Samsudin. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-8. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Soeprihanto, John. (2001). *Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : BPFE) Universitas Gajah Mada).
- Sunarcaya, Putu. (2008). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur*. Thesis Program Magister (TAPM) Manajemen. Jakarta.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.

Hal 45- 116

Sugiyono. (1999). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal – 118

Umar H. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat. Hal. 30.

Watson, W. (2005). *Membedah pandangan karyawan Indonesia*. Portalhr. Retrieved Maret, 12, 2015. from <http://www.portalhr.com/people-management/employee-relations/membedah-pandangan-karyawan-Indonesia/>

Wirawan. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

