

# **ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa  
Tengah)**



## **SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**IMMANUEL  
12010113120082**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2017**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Immanuel

Nomor Induk Mahasiswa : 12010113120082

Fakultas/Jurusan : FEB/Manajemen

Judul Usulan Skripsi : **ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN ( STUDI PADA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI JAWA  
TENGAH )**

Dosen Pembimbing : Dr. Fuad Mas'ud, MIR

Semarang, 14 Juli 2017  
Dosen Pembimbing,

Dr. Fuad Mas'ud, MIR  
NIP. 19620331 198803100 2

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Immanuel  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113120082  
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen  
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH )**  
Dosen Pembimbing : Dr. Fuad Mas'ud, MIR

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 27 Juli 2017**

Dosen Penguji:

1. Dr. Fuad Mas'ud, MIR (.....)
  
2. Mirwan Surya Perdhana, Ph.D (.....)
  
3. Dr. Ahyar Yuniawan, SE, M.Si (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Immanuel, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: “ **ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 17 Juli 2017

Yang membuat pernyataan

Immanuel

NIM : 12010113120082

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Rejoicing in hope; patient in tribulation; continuing instant in prayer;”*

*(Roman 12:12)*

Skripsi ini saya persembahkan kepada Yesus Kristus yang selalu setia menopang dan menjadi sumber pengharapan serta pertolongan.

Kedua orang tua terkasih yang selalu mendoakan, mengasihi, membimbing dan mendukung dengan tulus serta ketiga saudara saya yang senantiasa mendukung saya.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Tengah.

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja, serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 94 orang karyawan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Tengah yang ditentukan dengan menggunakan metode sensus.

Metode analisis data yang digunakan meliputi uji realibilitas, uji validitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji f, uji t dan analisis koefisien determinasi. Data penelitian diolah menggunakan *software* SPSS 22.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai *adjusted R square* menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 37,9%, sedangkan sisanya sebesar dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Budaya organisasi, Motivasi kerja, dan Kinerja karyawan*

## **ABSTRACT**

*This study aims to investigate the influence of organizational culture and work motivation to employee performance of Human Resources Development Agency employees of Central Java Province.*

*This study uses two independent variables, namely organizational culture and work motivation, as well as the dependent variable of employee performance. The sample in this research is 94 employees of Human Resources Development Agency employees of Central Java Province determined by using census method.*

*Data analysis methods used reliability test, validity test, normality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, f test, t test and coefficient of determination analysis. The research data is processed using SPSS 22 software.*

*Based in multiple linear regression analysis, the result of this study indicate the variables of organizational culture and work motivation have a positive effect on employee performance. Adjusted r square value indicating that the independent variable can explain the dependent variable of 37,9 % ,while the remaining is influenced by other variables not used in this study.*

*Keywords : Organizational culture, work motivation, and employee performance*

## KATA PENGANTAR

Salam sejahtera, puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang karena anugrah dan kemurahan-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah)”** . Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis mendapatkan kontribusi, arahan dan dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Suharnomo, S.E, M.Si, selaku dekan Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro
2. Bapak Dr. Harjum Muharam, SE, ME, selaku ketua departemen manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
3. Bapak Dr. Fuad Mas’ud, MIR, selaku dosen pembimbing skripsi yang bersedia meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, dan memberikan saran selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Alm. Bapak Dr. Ibnu Widiyanto, MA, selaku dosen wali yang telah memberikan arahan hingga semester tiga.
5. Ibu Dr. Farida Indriani, SE, MM, selaku dosen wali yang telah memberikan saran dan arahan bagi penulis.
6. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, khususnya jurusan manajemen, atas ilmu yang diberikan.
7. Seluruh karyawan dan staff Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah yang menjadi objek dalam penelitian ini.
8. Orang tua terkasih, D. Simbolon dan T. Purba, yang selalu memberikan doa, dorongan, nasihat dan semangat serta dukungan yang tiada henti kepada penulis.



9. Sahabat-sahabat terbaik penulis SAROUS A 380: Deo, Anes, Emon, Oky dan Andres. Terima kasih atas dukungan dan bantuannya.
10. Komcilan Sim's boys : Inung, Deo, dan Avendri serta kakak komcil, Simson Hutagalung. Terima kasih atas semangat dan motivasi yang diberikan.
11. Saudara Inung dan Anes yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.
12. Keluarga besar PMK FEB Undip, terkhusus angkatan 2013.
13. Team II KKN 2016 Desa Mangunsari, Kecamatan Ngadirejo, Temanggung.
14. Seluruh pengurus Refomedia PMK FEB Undip periode 2014 dan 2015 yang telah memberikan pengalaman bagi penulis.
15. Seluruh pengurus GMKI Cabang Semarang Periode 2014-2015 serta 2016-2017. Kalian luar biasa
16. Seluruh pengurus Senat Mahasiswa FEB Undip periode 2016. Terima kasih untuk pengalaman selama setahun yang berkesan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu saran dan kritik yang konstruktif sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membaca.

Semarang, Juli 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	8
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	8
1.4 Sistematika Penulisan .....	9

### BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Telaah Pustaka .....	11
2.1.1 Budaya Organisasi.....	11
2.1.1.1 Karakteristik Budaya Organisasi .....	17
2.1.2 Motivasi Kerja .....	24
2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja .....	24
2.1.2.2 Faktor-Faktor Motivasi .....	26

2.1.3 Kinerja .....	31
2.2 Hubungan Antar Variabel .....	34
2.2.1 Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	34
2.2.2 Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	34
2.3 Penelitian Terdahulu .....	35
2.4 Kerangka Pemikiran .....	37
2.5 Hipotesis .....	38

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	39
3.1.1 Variabel Penelitian .....	39
3.1.2 Definisi Operasional dan Indikator .....	40
3.2 Populasi dan Sampel .....	41
3.3 Jenis Data dan Sumber Data .....	42
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	42
3.4.1 Kuesioner .....	42
3.4.2 Studi Kepustakaan .....	44
3.5 Metode Analisis Data .....	44
3.5.1 Uji Instrumen .....	44
3.5.1.1 Uji Reliabilitas .....	44
3.5.1.2 Uji Validitas .....	45
3.5.2 Analisis Deskriptif .....	46
3.6 Uji Asumsi Klasik .....	47
3.6.1 Uji Multikolinieritas .....	47
3.6.2 Uji Heteroskedastisitas .....	48
3.6.3 Uji Normalitas .....	49
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda .....	49
3.8 Uji Hipotesis Atau <i>Goodness Of Fit</i> .....	50
3.8.1 Uji F (Uji Signifikansi Simultan) .....	50
3.8.2 Uji T (Uji Parsial) .....	51
3.8.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	51

## **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Organisasi .....	52
4.1.1 Sejarah Berdirinya BPSDMD Provinsi Jawa Tengah .....	52
4.1.2 Visi, Misi dan Struktur Organisasi .....	54
4.1.2.1 Visi dan Misi .....	54
4.1.2.2 Struktur Organisasi .....	55
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.....	56
4.1.3.1 Tugas Pokok .....	56
4.1.3.2 Fungsi .....	56
4.2 Gambaran Umum Responden .....	56
4.3 Analisis Indeks Jawaban Responden .....	59
4.3.1 Analisis Indeks Jawaban Budaya Organisasi .....	60
4.3.2 Analisis Indeks Jawaban Motivasi Kerja .....	62
4.3.3 Analisis Indeks Jawaban Kinerja Karyawan .....	63
4.4 Analisis Hasil Penelitian .....	64
4.4.1 Uji Instrumen.....	65
4.4.1.1 Uji Reliabilitas.....	65
4.4.1.2 Uji Validitas.....	66
4.4.2 Uji Asumsi Klasik .....	67
4.4.2.1 Uji Multikolinieritas .....	67
4.4.2.2 Uji Heteroskedastisitas .....	68
4.4.2.3 Uji Normalitas .....	68
4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
4.4.4 Uji <i>Goodness Of Fit</i> .....	72
4.4.4.1 Koefisien Determinasi .....	72
4.4.4.2 Uji F (Uji Signifikansi Simultan) .....	73
4.4.4.3 Uji T (Uji Signifikansi Parameter Individual).....	74
4.5 Interpretasi Hasil .....	75
4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	75
4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	77

## **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan Penelitian .....	80
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	82
5.3 Saran.....	83
5.3.1 Bagi Pihak Manajemen.....	83
5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya .....	83

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>89</b>
----------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Budaya Malu Aparatur (2017) .....	3
Tabel 1.2	Data Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Subbag Umpeg (2016) .....	6
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel 3.1	Defenisi Operasional Variabel dan Indikator.....	40
Tabel 4.1	Data Jenis Kelamin Responden.....	57
Tabel 4.2	Data Usia Responden .....	58
Tabel 4.3	Data Tingkat Pendidikan Responden .....	58
Tabel 4.4	Data Masa Kerja Responden.....	59
Tabel 4.5	Nilai Indeks Variabel Budaya Organisasi .....	61
Tabel 4.6	Nilai Indeks Variabel Motivasi Kerja .....	63
Tabel 4.7	Nilai Indeks Variabel Kinerja Karyawan .....	64
Tabel 4.8	Uji Realibilitas .....	65
Tabel 4.9	Uji Validitas .....	66
Tabel 4.10	Uji Multikolonieritas.....	68
Tabel 4.11	Uji Normalitas.....	70
Tabel 4.12	Uji Regresi Linier Berganda .....	71
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi.....	72
Tabel 4.14	Uji F .....	73
Tabel 4.14	Uji T .....	74

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1	Tingkatan Budaya .....	14
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran Penelitian .....	37
Gambar 4.1	Struktur Organisasi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah .....	55

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Surat Izin Penelitian.....	89
Lampiran B	Surat Balasan Izin Penelitian .....	90
Lampiran C	Kuesioner Penelitian .....	91
Lampiran D	Tabulasi Data Penelitian .....	95
Lampiran E	Uji Reliabilitas .....	99
Lampiran F	Uji Validitas .....	100
Lampiran G	Uji Multikolinieritas .....	102
Lampiran H	Analisis Regresi Berganda dan Koefisien Determinasi.....	102
Lampiran I	Uji F.....	103
Lampiran J	Uji T .....	103
Lampiran K	Uji Normalitas .....	104
Lampiran L	Uji Heteroskedastisitas.....	105



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi membutuhkan dukungan yang kuat dari segenap anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap program atau rencana yang sudah ditetapkan tidak akan dapat dicapai dengan optimal jika tidak memperoleh dukungan dari segenap karyawan yang ada. Kinerja atau performa karyawan menjadi sangat penting dan terlihat urgensinya pada saat organisasi harus berkompetisi dengan setiap pesaing yang ada. Wirawan (2009) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran atau *output* yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi dari suatu pekerjaan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Amrstrong dan Baron ,1998 (dalam Wibowo 2012) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi..Kinerja yang baik akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mengelola sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting bagi organisasi agar dapat bersaing dengan kompetitoranya.

Kinerja ditunjukkan dengan membandingkan antara rasio *input* dengan *output* (Rahmayanti,2014). Rasio antara *input* berupa sumber daya dengan *output* menunjukkan tingkat kinerja seseorang. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja

seseorang, baik yang secara langsung maupun tidak langsung misalnya budaya organisasi, motivasi, kedisiplinan dan gaya kepemimpinan (Ciobanu dan Andronicianu, 2015).

Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2015). Budaya organisasi merupakan nilai yang dipahami bersama sehingga menjadi acuan bagi setiap anggota organisasi dalam bertindak dan berinteraksi didalam organisasi. Budaya organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh pada perilaku anggota organisasi secara keseluruhan. Budaya yang kuat tercipta karena komitmen penuh dari anggota organisasi, sehingga budaya tersebut akan bertahan terhadap perubahan yang muncul (Robbins dan Coulter,2010). Organisasi perlu untuk menciptakan suatu budaya kerja yang menyenangkan dan nyaman bagi karyawan.

Budaya organisasi yang diadopsi oleh organisasi merupakan sebuah faktor penting yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Budaya organisasi yang dibentuk dengan baik akan menjadi pemandu bagi karyawan dalam bekerja serta berinteraksi satu sama lain. Untuk menciptakan budaya organisasi yang baik, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Tengah membuat 10 budaya malu aparatur yang diletakkan hampir di semua ruangan yang terdapat di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.

**Tabel 1.1**  
**10 Budaya Malu Aparatur**

No	Budaya Malu
1	Malu terlambat masuk kantor
2	Malu tidak apel pagi
3	Malu sering tidak masuk kantor tanpa alasan
4	Malu sering minta ijin tidak masuk kerja
5	Malu bekerja tanpa program
6	Malu pulang sebelum waktunya
7	Malu sering meninggalkan kerja tanpa alasan penting
8	Malu bekerja tanpa pertanggungjawaban
9	Malu kerja terbengkalai
10	Malu berpakaian seragam tidak rapi dan tanpa atribut

Sumber : BPSDMD Provinsi Jawa Tengah ,2017

Kesepuluh budaya malu aparatur yang tersebut diharapkan dapat menjadi budaya yang diterapkan sepenuhnya oleh karyawan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sehingga ketika hal tersebut benar-benar diterapkan oleh karyawan, akan tercipta budaya yang kondusif dan kuat serta mengakar di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Budaya malu aparatur ini juga diharapkan dapat menjadi pemandu bagi karyawan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dalam berperilaku dilingkungan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja individu adalah motivasi. Menurut Robbins dan Judge (2015), motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Individu yang termotivasi akan bertahan lama dengan tugasnya dan mendorongnya untuk melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugasnya.

Menurut Kadarisman (2013), motivasi bagi setiap orang memiliki tingkatan yang berbeda dari waktu ke waktu. Motivasi merupakan kerelaan atau kesediaan seseorang dalam mengeluarkan usaha yang maksimal bagi tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Semakin termotivasi seseorang dalam bekerja, maka pada umumnya mereka akan dengan sukarela melakukan pekerjaan mereka serta terdorong untuk melakukan upaya lebih untuk mencapai tujuan organisasi. Penting bagi perusahaan untuk membangun rasa sukarela karyawan untuk melakukan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk menciptakan kondisi yang membuat karyawan merasa termotivasi dalam bekerja. Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terdapat dalam individu maupun faktor-faktor yang mengelilingi pekerjaan itu sendiri.

Pada penelitian ini ditetapkan dua variabel independen yang akan digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu budaya organisasi dan motivasi. Adapun organisasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah (BPSDMD Provinsi Jawa Tengah). BPSDMD Provinsi Jawa Tengah merupakan instansi pemerintahan yang bertugas untuk membantu gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengembangan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Berdasarkan observasi atau pengamatan yang dilakukan selama 2 bulan proses praktek kerja lapangan, ditemukan beberapa masalah yang mempengaruhi

kinerja karyawan yaitu, permasalahan budaya organisasi, dimana ada beberapa budaya malu aparatur yang sudah ditetapkan oleh organisasi namun belum sepenuhnya dijalankan oleh anggota organisasi. Hal ini jika dibiarkan terus-menerus tentu akan berpengaruh pada kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. *Kedua*, kondisi lingkungan kerja yang monoton dan cenderung membosankan membuat karyawan sering menghabiskan waktunya dikantin pada saat jam kerja. Selain itu, setelah apel pagi masih terdapat karyawan yang tidak langsung melakukan pekerjaannya namun malah menghabiskan waktunya dikantin. Hal ini tentu berpengaruh pada produktivitas karyawan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah yang pada akhirnya akan mengganggu kinerja mereka.

Salah satu indikasi terjadinya penurunan kinerja karyawan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah juga dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran yang cenderung tinggi dan fluktuatif. Semakin tinggi tingkat ketidakhadiran, maka semakin banyak juga pekerjaan yang terbengkalai atau tidak terselesaikan. Sebagai data pendukung, berikut disajikan data tingkat ketidakhadiran karyawan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah di subbag Umum dan Kepegawaian.

**Tabel 1.2**  
**Data Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya**  
**Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah (Subbag Umum dan Kepegawaian)**  
**Tahun 2016**

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Rata-Rata Jumlah Pegawai</b>	<b>Tingkat Ketidakhadiran (%)</b>
1	Januari	65	5.61
2	Februari	68	6.76
3	Maret	67	11.44
4	April	67	7.94
5	Mei	65	10.7
6	Juni	65	7.8
7	Juli	65	4.13
8	Agustus	65	6.74
9	September	61	8.83
10	Oktober	61	6.21
11	November	61	5.96
12	Desember	61	10.74

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel yang disajikan di atas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai BPSDMD Provinsi Jawa Tengah pada subbag Umum dan Kepegawaian cenderung fluktuatif. Ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Maret yang mencapai angka 11,44 % dan yang terendah terjadi pada bulan Juli yaitu sebesar 4,13 %. Dari tabel tersebut juga dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran pada bulan Maret dan Desember cukup tinggi, mencapai angka lebih dari 10 %.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi dan Motivasi mempengaruhi Kinerja

Karyawan secara umum. Peneliti mengambil judul “**Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**” dengan objek penelitian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Manusia, dalam hal ini karyawan, merupakan salah satu sumber daya yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Permasalahan yang teridentifikasi dalam organisasi ini adalah masih banyaknya karyawan yang menghabiskan waktunya diluar tempat kerja saat jam kerja dan permasalahan ketidakhadiran yang masih cukup tinggi. Ketidakhadiran yang mencapai angka 10% menandakan bahwa ketidakhadiran masih menjadi masalah serius pada instansi ini. Jika hal ini terus dibiarkan, maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Selain itu kondisi kerja yang monoton membuat karyawan merasa bosan dan sering menghabiskan waktunya di luar tempat kerja. Apabila hal tersebut terus menerus dibiarkan, maka akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan dan akan membawa akibat negatif bagi organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka rumusan masalahnya adalah “**Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah**”, dengan pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Tengah.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti yang menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan juga motivasi sehingga menimbulkan pemahaman pada pihak manajemen bahwa penting untuk mengelola budaya organisasi serta meningkatkan motivasi setiap karyawannya agar kinerja mereka dapat ditingkatkan.

2. Bagi Akademisi



Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pembelajaran dalam pengaplikasian ilmu manajemen

3. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian yang akan datang.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini disusun dalam beberapa bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut ini:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan uraian mengenai latar belakang masalah , perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini berisikan landasan teori yang menguraikan landasan teoritik dari variabel penelitian yang digunakan sehingga dapat dijadikan acuan untuk merumuskan hipotesis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran.

##### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan defenisi operasional dari setiap variable, populasi, sampel yang digunakan, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis yang digunakan.

##### **BAB IV : HASIL DAN ANALISIS**

Bab ini berisikan deskripsi objek penelitian, analisis data penelitian dan interpretasi hasil.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan penelitian dan keterbatasan penelitian serta saran.