

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
MOTIVASI KERJA PADA KANTOR KECAMATAN TABONGO  
KABUPATEN GORONTALO**

**Oleh :**

**Muhlis Mohamad  
E.21.17. 143**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2021**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
MOTIVASI KERJA PADA KANTOR KECAMATAN TABONGO  
KABUPATEN GORONTALO**

**Oleh :**

**Muhlis Mohamad  
E.21.17. 143**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal  
Gorontalo, 02 Juni 2021


**Menyetujui:**

**PEMBIMBING I**



**DR. Abdul Gaffar I. M.Si**  
**NIDN : 19621231 198703 1 029**

**PEMBIMBING II**



**POPPY MU'JIZAT., SE.MM**  
**NIDN : 0915016704**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
MOTIVASI KERJA PADA KANTOR KECAMATAN  
TABONGO KABUPATEN GORONTALO**

OLEH :

MUHLIS MOHAMAD  
E21.17.143

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Wiwin L. Husin, SE., M.M
2. Benny Rumambie, SE., M.M
3. Anggriani Husain, SE., MM
4. Dr. Abdul Gaffar L. M.Si
5. Poppy Mu'jizat, SE., MM

Mengetahui



Dean Fakultas Ekonomi

Dr. Aulawati, SE., S.Psi., MM  
NIDN: 09 220575 02



Head of Program Studi Manajemen

Eka Zahra Solikhah, SE., M.Si  
NIDN: 09 220185 01

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apa bila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 29 Mei 2021  
Yang membuat pernyataan

  
**Mublis Mohamad**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### “MOTTO”

Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (Qs. Ar Ra'd : 11)

Barang siapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditujukan untuk mencari ridho allah SWT bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan/kekayaan duniawi maka tidak akan mendapatkan baunya surga nanti pada hari kiamat (riwayat Abu hurairah radhiallahu anhu)

Tujuan pendidikan itu untuk mempertajam kecerdasan, memperkuat kemauan, serta memperhalus perasaan (tan malaka)

( MUHLIS MOHAMAD )

### “PERSEMBAHAN”

Alhamdulillah atas doa dan dukungan karya tulis ini kupersembahkan untuk ayahku (Nenny Mohamad ) dan ibuku (Hadidjah Kadir) yang telah berjuang dan berkorban banyak atas terselesainya pendidikanku di universitas ichsan gorontalo terutuk juga saudaraku,teman-temanku yang selalu memberikan motivasi selalu menemani baik suka maupun duka semoga di balas dengan kebaikan oleh Allah Swt Aamiin.

ALMAMATERKU TERCINTA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
TEMPATKU MENIMBAH ILMU  
GORONTALO 2021

## **ABSTRACT**

**MUHLIS MOHAMAD. E2117143. THE EFFECT OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE WORK MOTIVATION AT THE SUBDISTRICT OFFICE OF TABONGO IN GORONTALO DISTRICT**

*The research aims at finding the effect of the organizational culture on the work motivation at the Subdistrict Office of Tabongo in Gorontalo District, whether simultaneously or partially. It applies a quantitative method. The primary data collection is done through questionnaires examined through validity and reliability test on every item on the questionnaires. The data analysis method used is path analysis by first converting the data scale into the interval scale. The object of the research is the organizational culture and work motivation. The result of the first hypothesis indicates that the organizational culture consisting of values (X1), belief (X2), and attitude (X3) simultaneously produces a positive and significant effect on the work motivation of apparatus at the Subdistrict Office of Tabongo in Gorontalo District by 81.6%, while 18.4% is affected by other variables that are not included in the research. The result of the second hypothesis shows that the organizational culture consisting of values (X1), belief (X2), and attitude (X3) partially gives positive and significant effect on the work motivation of apparatus at the Subdistrict Office of Tabongo in Gorontalo District in which the value (X1) partially gives positive and significant effects on the work motivation of apparatus (Y) by 31.7%. The belief (X2) partially gives a significant effect on the work motivation of the apparatus (Y) by 32.9%. The attitude (X3) partially gives a significant effect on the work motivation of the apparatus by 35.4%.*

*Keywords: organizational culture, work motivation*

## **ABSTRAK**

### **MUHLIS MOHAMAD. E2117143. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KECAMATAN TABONGO KABUPATEN GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo baik secara simultan maupun parsial. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas setiap item pernyataan/pertanyaan yang terdapat pada daftar pernyataan/pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu melakukan konversi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Motivasi Kerja. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang terdiri dari Nilai-Nilai ( $X_1$ ), Keyakinan ( $X_2$ ), dan Sikap ( $X_3$ ), secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo sebesar 81,6%, sedangkan 18,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang terdiri dari Nilai-Nilai ( $X_1$ ), Keyakinan ( $X_2$ ), dan Sikap ( $X_3$ ), secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo sub Nilai ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 31,7%. Keyakinan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 32,9%. Sikap ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 35,4%.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Segala Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah Swt karena berkat kuasa, rahmat dan iradah-Nya sehingga Karya Ilmiah ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Karya Ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan laporan ini.

Dalam penyusunan Karya Ilmiah ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan maka kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Dalam penyusunan Karya Ilmiah ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Bapak Moh. Ichsan Gaffar SE. M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo sekaligus Pembimbing I, Bapak DR. Ariawan Ahmad.,M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Ibu Eka Zahra Solikahan, SE.,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen, Ibu Poppy Mu'zizat, SE, MM, selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari

awal sampai dengan terselesaikannya penyusunan Karya Ilmiah ini. Serta Para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Akhir kata, Semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridhaan dari Allah SWT.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Gorontalo, 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
ABSTRACK .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1.....	Latar
Belakang Penelitian.....	1
1.2.....	
Rumusan Masalah .....	6
1.3. ....	Maksu
d dan Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1. ....	Maksu
d Penelitian.....	7
1.3.2. ....	Tujuan
Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN .....	9
DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian pustaka .....	9
2.1.1. Budaya Organisasi .....	9
2.1.2. Pengertian Organisasi.....	10
2.1.3. Pengertian Budaya Orgaisasi .....	11
2.1.4. Komponen pembentuk budaya organisasi. ....	14
2.1.5. Elemen Budaya Organisasi .....	14
2.1.6. Karakteristik Budaya Orgaisasi.....	16
2.1.7. Tingkatan Budaya Orgaisasi .....	17
2.1.8. Fungsi Budaya Organisasi.....	18
2.1.9. Indikator Budaya Organisasi.....	22
2.1.10. Faktor-Faktor Yang Menentukan Kekuatan Budaya	

Organisasi.....	25
2.2. Motivasi Kerja.....	26
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	26
2.2.2. Tujuan Motivasi Kerja .....	35
2.2.3. Jenis – Jenis Keyakinan .....	36
2.2.4. Aspek Motivasi Kerja .....	37
2.2.5. Indikator Motivasi Kerja .....	40
2.2.6. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	40
2.3. Penelitian Terdahulu .....	42
2.4. Kerangka Pemikiran.....	43
2.5. Hipotesis.....	44
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....</b>	<b>46</b>
3.1. Obyek Penelitian .....	46
3.2. Metode Penelitian .....	46
3.2.1. Operasional Variabel Penelitian .....	47
3.2.2. Populasi Dan Sampel.....	49
3.2.3. Sumber Data .....	51
3.2.4. Teknik Pengumpulan Data .....	51
3.2.5. Prosedur Penelitian .....	51
3.2.6. Metode Analisis .....	56
3.2.2. Pengujian Hipotesis .....	57
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>60</b>
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	60
4.1.1 Sejarah Singkat.....	60
4.1.2 Struktur Organisasi Kantor Camat Tangobo .....	61
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	61
4.2.1. Gambaran Umum Variabel Nilai-Nilai (X1) .....	62
4.2.2. Gambaran Umum Variabel Keyakinan (X2) .....	63
4.2.3. Gambaran Umum Variabel Sikap (X3).....	64
4.2.3. Gambaran Umum Variabel Motivasi Kerja (Y).....	65
4.3 Hasil Penelitian .....	66
4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	66
4.4 Analisis Data Statistik .....	69
4.5 Pengujian Hipotesis.....	70
4.5.1. Pengaruh Budaya Organisasi (X) yang terdiri dari Nilai-Nilai (X1) Keyakinan (X2), dan Sikap (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Kantor Camat Tabongo.....	71
4.5.2. Pengaruh Budaya Organisasi (X) Yang Terdiri Dari Nilai-Nilai (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja (Y) .....	72
4.5.3. Pengaruh Budaya Organisasi (X) Yang Terdiri Dari Keyakinan (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan	

Terhadap Motivasi Kerja (Y) .....	72
4.5.4. Pengaruh Budaya Organisasi (X) Yang Terdiri Dari Sikap (X3) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja (Y) .....	72
4.6 Korelasi Antar Variabel X .....	73
4.7 Pembahasan.....	73
4.7.1. Budaya Organisasi (X) yang terdiri dari Nilai-Nilai (X1), Keyakinan (X2), dan Sikap (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) .....	73
4.7.2. Budaya Organisasi (X) yang terdiri dari Nilai-Nilai (X1), Keyakinan (X2), dan Sikap (X3) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). .....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
5.1 Kesimpulan .....	80
5.2 Saran.....	80

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Oprasional Variabel Penelitian X .....	48
Tabel 3.2. Oprasional Variabel Penelitian Y .....	48
Tabel 3.3. Daftar Bobot Nilai.....	49
Tabel 3.4. Jumlah Populasi Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.....	50
Tabel 3.5. Koefesien korelasi.....	54
Tabel 3.7. Jadwal Penelitian.....	59
Tabel 4.1 Tabel Skala Penelitian Jawaban Responden .....	62
Tabel 4.2. Tanggapan Responden Tentang Nilai Nilai (X1).....	62
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Tentang Keyakinan (X2) .....	63
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Tentang Sikap (X3) .....	64
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja (Y) .....	65
Tabel 4.6. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Nilai Nilai (X1) .....	67
Tabel 4.7. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Keyakinan (X2).....	67
Tabel 4.8. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Sikap (X3) .....	68
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)	68
SSTabel 4.10. Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1), (X2), dan (X3) secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y).....	71



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1.Kerangka Pemikiran .....	44
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis .....	57
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Camat Tabongo .....	61
Gambar 4.2. Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur.....	70

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran Halaman

Lampiran 1 Kuesioner/angket penelitian .....	84
Lampiran 2 Data Ordinal dan Data Interval .....	93
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	104
Lampiran 4 Frekuensi.....	110
Lampiran 5 R Tabel Dan T Tabel .....	116
Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian .....	121
Lampiran 8 Surat Balasan Penelitian.....	122
Lampiran 9 Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi .....	123
Lampiran 10 Hasil Turnitin .....	124

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era perkembangan dunia yang begitu cepat dewasa ini dapat dilihat di segala bidang seperti teknologi, ekonomi dan sebagainya. Dampak dari perkembangan ini memberikan suatu tantangan dan peluang setiap organisasi untuk selalu menciptakan kinerja pegawai agar kita dapat mengukur pencapaian strategi dari suatu organisasi. Oleh Karena itu, setiap organisasi perlu melakukan terobosan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia baik dari unsur *hard skill* maupun *soft skill* dalam pencapaian tujuan per organisasian yang sudah ditentukan.

Tujuan organisasi dapat dicapai apabila pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam kemajuan organisasi, sumber daya manusia memegang peran utama dalam setiap kegiatan organisasi dan merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Faktor yang menunjang organisasi menjadi maju dan membuat para pegawai nyaman di dalam organisasi tersebut adanya seorang pemimpin yang berpotensi dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya agar para pegawai yang bekerja di organisasi dapat memberikan kinerja yang baik sesuai dengan arahan dari pemimpin. Oleh sebab itu dinas memerlukan pemimpin yang mampu menjadi penggerak perubahan dalam sebuah organisasi.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi, namun juga merupakan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau sebanyak apa dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Tjutju, 2012: 62-63). Salah satu faktor yang paling penting bagi suatu individu dalam bekerja adalah Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal

Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Sedangkan menurut Winardi (2011: 61) motivasi di bagi menjadi dua yakni Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Yang dimaksud 1). Intrinsik yakni suatu Imbalan yang diberikan (Misalnya suatu perasaan keberhasilan dalam hal

melaksanakan tugas tertentu yang sangat menarik dan menantang) merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi dan mereka di tentukan oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut tentunya terdapat unsur- unsur Keikhlasan/dengan sepenuh hati, Kesadaran Jiwa/dilakukan tanpa ada paksaan dari siapapun, situasi kerja, Lingkungan Kerja, 2). Ekstrinsik adalah lebih bersifat umum misalnya Gaji, Promosi-Promosi, Pujian-Pujian yang tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan mereka dikendalikan oleh pihak lain. Olehnya dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik timbul karena antisipasi akan tercapainya imbalan-imbalan Ekstrinsik.

Adapun yang dapat mempengaruhi motivasi kerja salah satunya Budaya Organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Masalah budaya organisasi (*Organization Culture*) akhir-akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisi kerja yang tidak menentu. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (Values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Darmawan,(2013:143) Budaya organisasi adalah, seperangkat nilai-nilai, keyakinan dan sikap utama yang diberlakukan diantara anggota organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu

organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi. Manajer berperan mengendalikan hal tersebut.

Dalam perkembangan suatu organisasi, budaya merupakan variabel penting yang mempengaruhi jalannya operasional organisasi. Setiap perubahan akan menguji stabilitas organisasi maupun nilai-nilai dasar yang melekat pada budaya organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja ke arah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan pra penelitian awal yang penelitian serta wawan Cara langsung dengan Bapak Jamaludin Bobihu S.Pd M.Pd Selaku Camat Tabongo Kabupaten Gorontalo diketahui bahwa motivasi kerja yang ada masih jauh dari apa yang diharapkan masih terdapat beberapa masalah baik secara internal maupun eksternal dilihat dari motivasi intrinsik masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki kesadaran jiwa yang tinggi dalam bekerja maupun mengerjakan suatu pekerjaan yang telah diberikan (bekerja tidak sesuai dengan intruksi yang diberikan pimpinan), dilihat dari situasi kerja masih ada juga pegawai yang belum merasa nyaman dalam bekerja karena fasilitas yang diberikan belum memadai ditunjang dari keadaan saat pegawai bekerja dimana lingkungan kerja itu sendiri turut mempengaruhi aktifitas pegawai seperti ruangan kerja belum tergolong luas sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga menyebabkan beberapa pegawai merasa belum merasa nyaman (Panas, belum ber

AC), dalam bekerja, belum lagi ditambah dengan suasana di luar ataupun halaman kantor yang belum tertata dengan rapi sehingga menimbulkan kejenuhan dari beberapa pegawai dalam bekerja akibatnya belum dapat memotivasi setiap pekerjaan yang ada. Serta dilihat dari segi motivasi ekstrinsik masih ada beberapa pegawai yang sudah cukup tergolong lama atau senior masih juga belum mendapatkan promosi jabatan dan masih kurangnya penghargaan atau pujian secara resmi ketika pegawai mencapai suatu prestasi dalam bekerja contohnya terdapat beberapa pegawai yang cukup berprestasi tetapi belum mendapatkan perhatian maupun penghargaan Sehingga membuat kinerja dari setiap pegawai yang ada menurun serta belum dapat memotivasi pegawai lainnya.

Pengaruh tersebut diatas diduga disebabkan oleh Budaya Organisasi yang kurang dimiliki oleh beberapa pegawai, dimana pegawai yang belum dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Seperti kurangnya nilai-nilai budaya dalam organisasi dimana Masih adanya karyawan yang meninggalkan kantor pada jam kerja bukan untuk keperluan kantor, tapi hanya untuk keperluan pribadi sehingga dapat menghambat proses pencapaian target (Proses Kerja Pendataan Data Base) yang ditentukan oleh Instansi. Koordinasi yang masih lemah dalam pelaksanaan tugas, sering mengulur-ngulur waktu dalam menjalankan tugas, tingginya jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap pegawai yang sedikit acuh kepada pimpinan, sehingga mengakibatkan kurang lancarnya program-program kerja. Masalah ini jika dibiarkan terus-menerus maka akan mempengaruhi kinerja pegawai lainnya untuk bekerja sesuai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa Besar Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Nilai ( $X_1$ ), Keyakinan ( $X_2$ ), dan Sikap ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.
2. Seberapa Besar Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Nilai ( $X_1$ ), secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.
3. Seberapa Besar Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Keyakinan ( $X_2$ ), secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.
4. Seberapa Besar Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Sikap ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.

## **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh suatu data analisis mengenai Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Nilai ( $X_1$ ), Keyakinan ( $X_2$ ), dan Sikap ( $X_3$ ) sehingga dapat

diketahui seberapa besar pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui seberapa besar Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Nilai ( $X_1$ ), Keyakinan ( $X_2$ ), dan Sikap ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Nilai ( $X_1$ ), secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Keyakinan ( $X_2$ ), secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.
4. Untuk mengetahui seberapa besar Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Sikap ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai bahan informasi bagi pimpinan dan staaf pegawai pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo Mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja.

#### **2. Manfaat Praktis**

Sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan pada umumnya, khususnya bidang sumber daya manusia.

### 3. Manfaat Peneliti

Untuk menambah wawasan maupun pengetahuan yang berkaitan dengan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Budaya Organisasi**

Menurut Fahmi (2012:94) budaya Adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari. Menurut Taylor yang dikutip Sobirin (2012:52) budaya adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat.

Peruci dan Hamby dalam Tampubolon (2014:184) Budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya adalah segala sesuatu yang merupakan hasil pemikiran dan kemudian dilakukan dalam kehidupannya baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat.

##### **2.1.2. Pengertian Organisasi**

Menurut Darmawan (2013:144) Organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki kesamaan keyakinan, tata nilai dan asumsi yang akan menjadi landasan

bagi semua orang diorganisasi untuk menginterpretasikan setiap tindakan baik yang mereka lakukan maupun yang tidak dilakukan orang lain.

Selanjutnya Fahmi (2012:31) Organisasi yaitu sebagai sebuah wadah yang memiliki multi peran dan didirikan dengan tujuan mampu memberikan serta mewujudkan keinginan berbagai pihak, dan tak terkecuali kepuasan bagi pemiliknya.

Menurut Robbins dalam Sobirin (2012:5) organisasi adalah unit social yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relative lama, beranggota dua orang atau lebih yang bekerja sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan bersama.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu kelompok yang menghimpun anggota-anggota yang memiliki satu tujuan tertentu dan bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan dimana dalam kelompok tersebut memiliki struktur yang memuat unit-unit kerja sebagai pengelompokan tugas-tugas atau pekerjaan sejenis dari yang mudah hingga yang terberat dimana setiap unit memiliki volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan koordinasi dalam pelaksanaan kerjasama yang berdasarkan prosedur yang telah diatur secara formal.

### **2.1.3. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Masalah budaya organisasi (Organization Culture)

akhir-akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisikerja yang tidak menentu.

Budaya (culture) adalah seluruh total pikiran, karya dan hasil karyam manusia, yang tidak berakar pada nalurinya, dan karena itu hanya bisa dicetuskan manusia sesudah melalui suatu proses belajar. Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas member perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi, (Hofstede 2012:21).

Moehariono (2012:336) mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Menurut Geert Hofstede dalam Wibowo (2012:15), menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Sedangkan menurut Edgar Schein dalam Wibowo (2012:16), yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi. Menurut Darmawan, (2013:143) Budaya organisasi adalah, seperangkat nilai-nilai, keyakinan dan sikap utama yang diberlakukan diantara anggota organisasi.

Selanjutnya menurut Fahmi, (2012:95) Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Menurut Robbins dalam Riani (2011:7) Budaya Organisasi adalah sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen.

Budaya organisasi menurut Stephen Robbins dalam Wibowo (2012:17), adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:114) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (Values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Dari teori - teori menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

#### **2.1.4. Komponen pembentuk budaya organisasi.**

McKenna dan Nic Beech dalam Darmawan (2013:150) mengelompokan variabel-variabel budaya organisasi sebagai berikut :

1. *Espoused values* (Nilai-Nilai)

Yaitu alasan-alasan tentang mengapa orang berkorban demi apa yang dikerjakan. Budaya sebagian besar organisasi dapat melacak nilai-nilai yang didukung kembali ke penemu budaya, meliputi strategi, sasaran/tujuan, dan filosofi.

2. *Basic underlying assumption* (Keyakinan)

Yaitu keyakinan dianggap sudah ada oleh anggota organisasi. Budaya menetapkan cara tepat untuk melakukan sesuatu diorganisasi yang sering melalui asumsi yang tidak diucapkan namun anggota organisasi meyakini ketepatan tindakan tersebut.

3. *Artifacts* (Sikap)

Adalah hal-hal yang dilihat, didengar, disarankan bila seseorang berhubungan dengan sebuah kelompok baru dengan budaya yang tidak dikenalnya. *Artifacts* termasuk struktur organisasi dan proses yang terlihat, seperti produk dan perilaku anggota kelompok.

### **2.1.5. Elemen Budaya Organisasi**

Menurut Denison dalam Mangkunegara (2012:115) elemen budaya organisasi, antara lain: Nilai - nilai, keyakinan dan prinsip - prinsip dasar, dan praktek - praktek manajemen serta perilaku. Serta Schein dalam

Mangkunegara (2012:115) yaitu : pola asumsi dasar bersama, nilai dan cara untuk melihat, berfikir dan merasakan, dan artefak. Terlepas dari adanya perbedaan seberapa banyak elemen budaya organisasi dari setiap ahli, secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok, yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku :

1. Elemen Idealistik Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai - nilai individual pendiri atau pemilik

organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan menjalankan kehidupan sehari - hari organisasi. Elemen idealistik ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideologi organisasi tetap lestari. Sedangkan menurut Schein dalam Mangkunga (2012:115), elemen idealistik tidak hanya terdiri dari nilai - nilai organisasi tetapi masih ada komponen yang lebih esensial yakni asumsi dasar yang bersifat diterima apa adanya dan dilakukan diluar kesadaran, asumsi dasar tidak pernah dipersoalkan atau diperdebatkan keabsahannya.

2. Elemen Behavioural Elemen behavioral adalah elemen yang kasat mata, muncul kepermukaan dalam bentuk perilaku sehari - sehari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk - bentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi. Bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab elemen ini mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan, meski interpretasinya kadang - kadang tidak sama dengan interpretasi orang - orang yang terlibat langsung dalam organisasi.

#### **2.1.6 Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Priansa dan Garnida (2013:77) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi, budaya organisasi memiliki karakteristik sebagai berikut inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi, dan pola komunikasi (Tika 2011:10). Karakteristik budaya organisasi ini menjadikan organisasi berfokus kepada hasil bukan hanya pada proses, lalu sejauh mana keputusan

manajemen memperhitungkan efek hasil pada individu di dalam organisasi itu. Budaya organisasi ini juga mengenai sejauh mana karyawan mencermati pekerjaan lebih presisi dan memfokuskan pada hal - hal yang rinci. Dikutip dalam jurnal Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo, dan Nik Amah (2017:432).

Menurut Robbins dan Judge (2012:512) memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko (Innovation and Risk Taking), yaitu sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian Terhadap Detail (Attention To Detail), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Berorientasi Pada Hasil (Outcome Orientation), yaitu sejauh mana manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan perhatian terhadap proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi Kepada Manusia (People Orientation), yaitu sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota - anggota organisasi.
5. Berorientasi Kepada Kelompok (Team Orientation), yaitu sejauh mana pekerjaan secara kelompok lebih ditekankan dibandingkan dengan pekerjaan secara individu.
6. Agresivitas (Aggressiveness), yaitu sejauh mana anggota - anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang.

7. Stabilitas (Stability), yaitu sejauh mana organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan.

#### **2.1.7. Tingkatan Budaya Organisasi**

Menurut Schein dalam Panbundu (2012:22) membagi budaya organisasi kedalam beberapa level atau tingkatan, yaitu :

1. Artifak (Artifact) Tingkat pertama budaya organisasi yang tampak (Visible) atau permukaan (Surface). Tingkatan atau level ini merupakan dimensi yang dapat dilihat, didengar, dirasakan ketika seseorang memasuki suatu organisasi dengan budaya yang kurang dikenal (Unfamiliar) seperti produk, sejarah organisasi, arsitektur, bahasa, teknologi, mitos, cerita, ritual, dan cara berpakaian.
2. Nilai - Nilai (Espoused Values) Tingkat kedua budaya organisasi yang tidak tampak (Invisible) yaitu nilai - nilai yang diekspresikan oleh atasan dan rekan - rekan kerja seperti. Tingkat atau level budaya ini dapat terlihat setiap penentuan tujuan organisasi, dan cara - cara penyelesaian sehubungan dengan permasalahan internal dan eksternal dalam perusahaan.
3. Asumsi Dasar (Basic Underlying Assumptions) Tingkat yang paling mendalam yang mendasari nilai - nilai, yaitu keyakinan (Beliefs), yang terdiri dari berbagai asumsi dasar. Asumsi dasar mencakup hubungan dengan lingkungan, hakikat mengenai sifat manusia, hakikat mengenai aktivitas manusia dan hakikat mengenai hubungan manusia. Sedangkan menurut Sopiah (2010:132) asumsi dasar menunjukkan apa yang diyakini oleh anggota sebagai suatu kenyataan dan mempengaruhi apa yang mereka alami, apa yang mereka pikirkan dan apa yang mereka rasakan.

### **2.1.8 Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dalam bukunya yang berjudul “Organizational Behavior” (2011:512), fungsi utama dari budaya organisasi adalah :

1. Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota - anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
4. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
5. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Sedangkan menurut Panbundu (2012:14) budaya organisasi sebuah perusahaan memiliki beberapa fungsi, yaitu :

1. Budaya organisasi sebagai pembeda suatu organisasi terhadap lingkungan kerja organisasi maupun kelompok lainnya. Budaya organisasi menciptakan suatu identitas atau ciri yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.
2. Sebagai perekat karyawan dimana budaya organisasi akan membentuk Sense Of Belonging dan rasa kesetiaan atau loyalitas terhadap sesama karyawan. Pemahaman yang baik akan kebudayaan organisasi akan membuat karyawan lebih dekat karena persamaan visi, misi, dan tujuan bersama yang akan dicapai.

3. Budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk mempromosikan sistem sosial didalam lingkungan kerja yang positif dan kondusif, dari konflik serta perubahan dilakukan dengan efektif.
4. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol. Budaya organisasi mengendalikan dan mengarahkan karyawan ke arah yang sama untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Seluruh kegiatan di perusahaan akan berjalan apabila perusahaan mampu mengendalikan dan mengatur karyawan atau pekerjanya dengan efektif dan efisien.
5. Sebagai integrator atau alat pemersatu sub-budaya dalam organisasi dan perbedaan latar belakang budaya karyawan.
6. Budaya organisasi membentuk perilaku karyawan. Tujuan dari fungsi ini, agar karyawan memahami cara untuk mencapai tujuan organisasi sehingga karyawan akan bekerja lebih terarah.
7. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai sarana atau cara untuk memecahkan masalah perusahaan seperti adaptasi lingkungan.
8. Budaya organisasi berfungsi sebagai acuan dalam menyusun perencanaan seperti perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, dan penentuan positioning.
9. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antar anggota perusahaan atau organisasi, misalnya antara karyawan dengan pimpinan dan sesama anggota perusahaan.
10. Penghambat inovasi, budaya organisasi tidak selalu memberikan unsur positif bagi perusahaan.

Menurut Panbundu (2012:16) mengatakan bahwa budaya organisasi dapat berfungsi sebagai penghambat inovasi apabila perusahaan tidak mampu mengatasi masalah yang berkaitan dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal, perubahan - perubahan yang terjadi di lingkungan tidak cepat dilakukan adaptasi oleh pimpinan organisasi, dan pemimpin yang masih berorientasi pada masa lalu. Selanjutnya menurut Cameron dan Quinn dalam Rangkuti (2011:33) membagi empat dimensi menjadi tipologi budaya organisasi yaitu :

1. Tipe Budaya Kekeluargaan (Clan Culture) Tipe Kultur Kekeluargaan (Clan Culture) adalah budaya organisasi dimana perusahaan memiliki karakter kekeluargaan, terdapat lingkungan yang dapat mengatur dengan baik perusahaan melalui team work, dan pengembangan SDM serta memperlakukan konsumen sebagai rekanan. Tugas utama dari manajemen adalah mengendalikan dan membina karyawan sehingga memudahkan mereka untuk berpartisipasi.
2. Tipe Budaya Kreatif (Adhocracy Culture) Tipe Kultur Kreatif (Adhocracy Culture) adalah budaya organisasi yang menuntut inovasi dan inisiatif serta menciptakan produk baru dan jasa untuk mengantisipasi dan persiapan kebutuhan di masa depan. Tugas utama dari manajemen adalah untuk mendukung terciptanya semangat kewirausahaan dan kreativitas.
3. Tipe Budaya Persaingan (Market Culture) Tipe Kultur Persaingan (Market Culture) adalah budaya organisasi yang memiliki asumsi budaya pasar yang tidak ramah, kompetitif, serta dicirikan dengan tempat kerja yang berorientasi pada hasil. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang keras hati, suka bekerja keras dan gesit. Tugas utama manajemen adalah mengendalikan organisasi untuk mencapai produktivitas, hasil, tujuan serta keuntungan.

4. Tipe Budaya Pengendalian (Hierarchy Culture) Tipe Kultur Pengendalian (Hierarchy Culture) adalah budaya organisasi yang ditandai dengan bentuk perusahaan yang resmi dan terstruktur. Semua proses kerja diatur secara baku dan sistematis. Birokrasi sangat relevan dengan jenis budaya ini. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah sebagai koordinator dengan fungsi mentoring yang kuat dan ketat, sekaligus sebagai organisator yang unggul. Tugas utama manajemen ditekankan pada efisiensi serta adanya batasan - batasan waktu yang tegas dan ketat. Model atau pedoman manajemen yang digunakan biasanya adalah berpusat kepada pengendalian dan kontrol yang ketat.

Dari definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, memberikan identitas terhadap sesuatu yang lebih secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi.

#### **2.1.9. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2014:171) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian Pada Hal - Hal Rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal - hal detail.
3. Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.
5. Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu.
6. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan - kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

Sedangkan menurut Pandi Afandi (2018:83-84) Indikator Budaya Organisasi Indikator budaya organisasi sebagai berikut:

a. Pelaksanaan Norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respons karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

b. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai hubungan erat dengan moral dan kode etik yang menemukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi

yang mempunyai nilai kejujuran, integritas, dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

c. Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

d. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

e. Pelaksanaan seremoni

Seremoni merupakan perwujudan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara umum untuk mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

f. Sejarah organisasi

Budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

#### **2.1.10. Faktor-Faktor Yang Menentukan Kekuatan Budaya Organisasi**

Luthans dalam Pambundu (2011:109) factor –faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah kebersamaan dan intensitas.

##### **1. Kebersamaan**

Kebersamaan adalah sejauh mana organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsure orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru abik dilakukan melalui bimbingan seorang anggota senior terhadap anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut bersama oleh anggota-anggota organisasi. Disamping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan. Imbalan berupa kenaikan gaji, jabatan, hadiah-hadiah dan tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya organisasi.

##### **2. Intensitas.**

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti buday organisasi, derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Keinginan pegawai untuk melaksanakan nilai-nilai

budaya dan bekerja semakin meningkat apabila diberi imbalan. Oleh karena itu pemimpin organisasi/perusahaan perlu memperhatikan dan menaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota organisasi guna menanamkan nilai-nilai inti budaya organisasi.

## **2.2. Motivasi Kerja**

### **2.2. 1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Hasibuan (Sutrisno, 2011: 110). Motivasi sering kali diartikan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi tersebut merupakan sesuatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan perbuatan itu memiliki tujuan tertentu. Pendapat itu didukung oleh Sutrisno (2011:110), mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku kearah suatu tujuan.

Hasibuan (2012:110), mengemukakan bahwa motivasi suatu perangsang dan gaya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai. Adapun Siagian (2012:110), mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau mengerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku sikap dan tidak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus di mulai oleh setiap orang dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang berarti bergerak (to move) pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan. Arti dari motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dari seseorang.

Disisi lain menurut Sutrisno, (2011:110) mengemukakan motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan untuk menjadi motif. Jadi, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (Sutrisno, 2011:111).

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat saya simpulkan bahwa dorongan atau perangsang kemauan kerja seseorang untuk memiliki suatu tujuan tertentu

Berikut ini sebagai teori motivasi menurut para pakarnya yaitu: Maslow (teori hirarki kebutuhan), McClelland (teori motivasi prestasi), McGregor (teori X dan Y), teori motivasi Herzberg, dan Teori ERG Alderfer. Berikut penjelasannya:

### **1. Teori Motivasi Abraham H. dengan Maslow Hirarki**

Teori Maslow dalam (Sutrisno, 2011: 112), mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

### 1. Kebutuhan Fisiologis (physiological)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

### 2. Kebutuhan rasa aman (Safety)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi kerja.

### 3. Kebutuhan hubungan sosial (affiliation)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik. Rekreasi bersama dan sebagainya.

### 4. Kebutuhan penghargaan (esteem)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai oleh prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

## 5. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization).

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitas lagi. Jadi, bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti jadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

## 2. Teori Motivasi Prestasi dari McClelland

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut McClelland seseorang dianggap mempunyai motivasi apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik dari pada yang lain pada banyak situasi McClelland menguatkan pada tiga kebutuhan (Sutrisno, 2011: 128) yaitu :

1. Kebutuhan prestasi (need for achievement)

Tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.

2. Kebutuhan afiliasi (need for affiliation)

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

3. Kebutuhan kekuasaan (need for power)

Kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain. Dia peka terhadap struktur pengaruh antara pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

**3. Teori X dan Y dari McGregor**

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan eksternal yang dikembangkan oleh McGregor (2012:133). Ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y.

Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X. Adapun anggapan yang mendasari teori-teori X yaitu :

- a) Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja.
- b) Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab.
- c) Mementingkan diri sendiri dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu kerja lebih suka diawasi dan dituntun.
- d) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Teori ini masih banyak digunakan oleh organisasi karena para manajer beranggapan bahwa itu benar dan banyak sifat-sifat yang diamati perilaku manusia sesuai dengan anggapan tersebut teori ini tidak dapat menjawab seluruh pertanyaan yang terjadi pada organisasi. Oleh karena itu, McGregor menjawab dengan teori yang berdasarkan pada kenyataannya. Anggapan dasar teori Y adalah:

- a) Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif.
- b) Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencapai tanggung jawab.
- c) Ada kemauan yang besar dalam kecerdikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh pegawai .
- d) Pengendalian dari luar hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

#### **4. Teori Model dan faktor dari Herzberg**

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg (2012:161) dan kelompoknya. Teori sering disebut dengan M – H atau teori dua faktor, bagaimana manajer dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja atau ketidak puasan kerja. Berdasarkan penelitian telah dikemukakan dua kelompok faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi, yaitu “ faktor motivasi”.

Disebut bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan dan tanggung jawab. Kelompok faktor kedua adalah “ faktor pemeliharaan” dibuktikan bukan sebagai sumber kepuasan kerja justru sebagai sumber ketidak puasan kerja. Faktor ini adalah kondisi kerja, hubungan antara pribadi, teknik pengawasan dan gaji. Perbaikan faktor ini akan mengurangi ketidakpuasan kerja, tetapi tidak akan menimbulkan dorongan kerja. Faktor “Pemeliharaan” tidak akan menimbulkan motivasi, tetapi tidak adanya faktor ini akan menjadikan tidak berfungsinya faktor “motivasi”.

## **5. Teori Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG**

Teori alderfer merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan tiga hirarki yaitu : ekstensi (E), keterkaitan (Relatedness) (R), dan pertumbuhan (Growth) (G). Teori ERG (2010:258) juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan organisasi, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

## **6. Teori Pengharapan (Expectency Theory)**

Salah satu teori motivasi yang sangat populer akhir-akhir ini adalah teori harapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom (2012:55) , seorang ahli psikologi dari universitas yale. Teori ini menekankan bahwa kekuatan kecenderungan berperilaku tertentu tergantung pada kuatnya harapan bahwa, perilaku akan diikuti oleh kekuatan tertentu dan oleh kuatnya daya tarik keluaran itu bagi orang yang bersangkutan. Dalam penerapan makna teori itu adalah bahwa seorang pegawai akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila yang diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilainya kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti bonus, yang lebih besar, kenaikan gaji serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

Kesimpulan dari Teori Pengharapan yaitu harapan adalah keyakinan bahwa upaya yang lebih baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Harapan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemilikan keterampilan yang sesuai

untuk melakukan pekerjaan, ketersediaan sumber daya yang tepat, ketersediaan informasi penting dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sementara itu menurut Anoraga (2014:24-36) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015:144), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Hasibuan (2015:145) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Pinder (2013:67) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge dalam Puspita wati (2013:18), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013:222) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada

kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

### **2.2.2. Tujuan Motivasi kerja**

Adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja menurut Afandi (2018:27) yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **2.2.3. Jenis-Jenis Motivasi**

Pegawai dalam bekerja memiliki motivasi yang berasal dari luar maupun dalam, yang merupakan bentuk dari motivasi Nawawi (2013:42) yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Muncul atas dorongan dari dalam diri individu. Dipelajari melalui teori proses (*Process Theory*) yang banyak membahas tentang motivasi internal individu.

2. Motivasi Ekstrinsik

Muncul karena dorongan faktor eksternal. Dipelajari melalui teori isi (*Content Theory*) yang membahas faktor eksternal individu.

Pendapat lain juga dikemukakan Winardi (2011: 61) motivasi di bagi menjadi dua yakni Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Yang dimaksud

1. Intrinsik yakni suatu Imbalan yang diberikan (Misalnya suatu perasaan keberhasilan dalam hal melaksanakan tugas tertentu yang sangat menarik dan menantang) merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi dan mereka di tentukan oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut tentunya terdapat unsur- unsur Keikhlasan/dengan sepenuh hati, Kesadaran Jiwa/dilakukan tanpa ada paksaan dari siapapun, situasi kerja, Lingkungan Kerja,

2. Ekstrinsik adalah lebih bersifat umum misalnya Gaji, Promosi-Promosi, Pujian-Pujian yang tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan mereka dikendalikan oleh pihak lain. Olehnya dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik timbul karena antisipasi akan tercapainya imbalan-imbalan Ekstrinsik.

Sedangkan Intrinsik timbul karena imbalan-imbalan intristik potensial. Apabila kita menerima pandangan bahwa motivasi intrinsik sangat kuat, maka secara ideal perlu ditetapkan struktur-struktur kebutuhan khusus semua karyawan, kemudian menyuruh mereka bekerja dengan cara demikian rupa. Hingga motivasi intrinsik dimaksimalisasi. Karena berbagai macam alasan. Hal terebut tidak mungkin dilakukan, hingga para manajer mengandalkan diri pada motivator-motivator ekstrinsik.

#### **2.2.4. Aspek Motivasi Kerja**

Menurut Anoraga (2014:24-36) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Robbins dan Judge (2013:223), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

a. Mempunyai sifat agresif

- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan,
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari,
- d. Mematuhi jam kerja
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan,
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan aspek-aspek motivasi kerja karyawan adalah kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat. Aspek-aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Anoraga (2014:24-36). Alasan menggunakan aspek dari Anoraga karena aspek-aspek tersebut mengukur kedisiplinan, daya imajinasi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini penulis anggap relevan untuk mengukur motivasi kerja pada perawat berdasarkan hasil observasi dan kondisi di lapangan.

### **2.2.5. Indikator Motivasi Kerja**

Dimensi ataupun indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator menurut Afandi (2018:29), yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator:

- a. Balas jasa
  - b. Kondisi kerja
  - c. Fasilitas kerja
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

- a. Prestasi kerja
- b. Pengakuan dari atasan
- c. Pekerjaan itu sendiri

### **2.2.5. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Winardi (2011:194) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

- a. Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.
- b. Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri

karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor harga diri yang terdapat di dalam faktor internal, sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pemilihan faktor harga diri di dasari oleh pemikiran bahwa harga diri merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap individu. Winardi (2011:194) menyatakan bahwa harga diri dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Harga diri merupakan persepsi seseorang mengenai dirinya sendiri apakah dirinya mampu dan layak dalam melakukan sesuatu. Ketika seseorang merasa mampu dan layak, maka orang tersebut akan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam mengerjakannya.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noordjanah (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara harga diri dengan motivasi. Semakin tinggi harga diri yang dimiliki oleh individu, maka akan semakin tinggi motivasinya. Semakin rendah harga diri yang dimiliki oleh individu, maka akan semakin rendah motivasinya.

### **2.3. Penelitian Terdahulu**

<b>Penelitian</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Tujuan penelitian</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil</b>
-------------------	-------------------------	--------------------------	----------------------	--------------

Nila Tania (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Khusus di Pondok Pesantren Modern Islam Assalam Kota Surakarta	Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Khusus di Pondok Pesantren Modern Islam Assalam Kota Surakarta	metode Regresi Linear	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Khusus di Pondok Pesantren Modern Islam Assalam Kota Surakarta secara signifikan
Sutoro (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi	Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi	metode Analisis sederhana	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi secara signifikan
Masykur (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung	Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung	metode Analisis sederhana	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung secara signifikan

### Perbedaan dengan Penelitian Sekarang

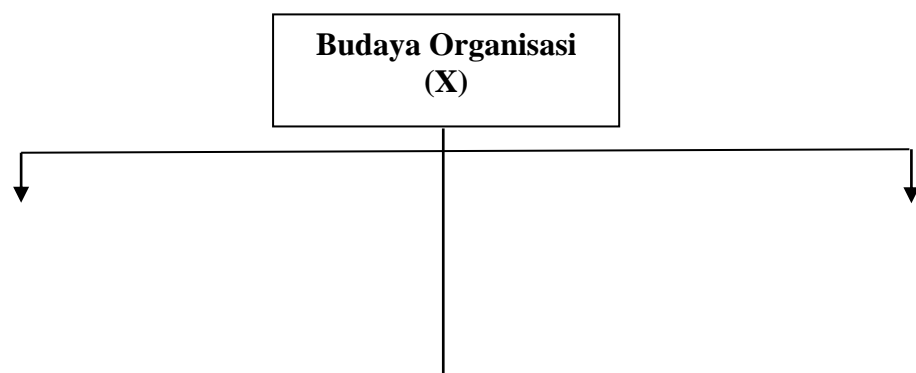
<b>Nama (tahun)</b>	<b>Judul</b>	<b>Tujuan penelitian</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil</b>
Muhlis Muhamad (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo	untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo	Metode Analisis Path	

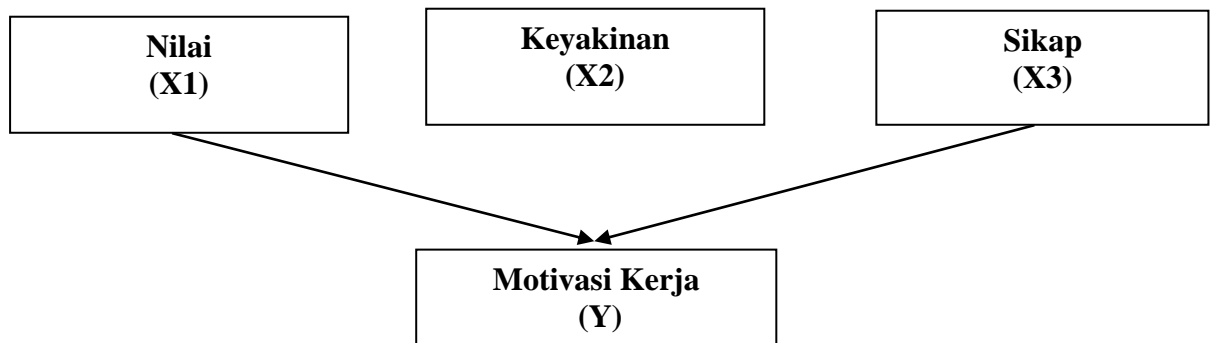
Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakaskaryawanan adalah sebagai berikut:

1. Persamaannnya adalah variabel yang digunakan peneliti sama dengan variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu
2. Perbedaannya adalah, tempat penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, dan alat analisis yang digunakan.

#### **2.4. Kerangka Pemikiran**

Agar penelitian ini terarah, maka berikut ini dapat dilihat kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini.





**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## **2.5. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Nilai (X<sub>1</sub>), Keyakinan (X<sub>2</sub>), dan Sikap (X<sub>3</sub>) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.
2. Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Nilai (X<sub>1</sub>), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.
3. Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Keyakinan (X<sub>2</sub>), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.
4. Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Sikap (X<sub>3</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Nilai (X<sub>1</sub>), Keyakinan (X<sub>2</sub>), dan Sikap (X<sub>3</sub>) terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.

#### **3.2. Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Survey, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Penelitian ini mengambil Sampel dari suatu Populasi dan menggunakan Quesioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi utama dan pokok (Singarimbun, 2010;5). Sedangkan menurut Sugiyono (2012:7), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang diBelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuannya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

Jenis data yang digunakan dal: 46 elitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi Organisasi atau sejarah Objek Penelitian.

### **3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu yang terdiri dari Nilai ( $X_1$ ), Keyakinan ( $X_2$ ), dan Sikap ( $X_3$ )
2. Variabel Terikat (Dependent) yaitu Motivasi Kerja (Y).

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Operasional Variabel X**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
----------	--------------	-----------	-------

Budaya Organisasi ( X )	Nilai-nilai (X1)	1. strategi 2. sasaran 3. tujuan 4. filosofi.	Ordinal
	Keyakinan (X2)	1. melakukan sesuatu diorganisasi 2. melalui asumsi 3. anggota organisasi 4. meyakini ketepatan tindakan	Ordinal
	Sikap (X3)	1. struktur organisasi 2. proses yang terlihat 3. perilaku anggota kelompok	Ordinal

Sumber X1: Darmawan (2013:355)

**Tabel. 3.2 Operasionalisasi Variabel Y**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi Intrinsik	1. Keikhlasan/sepenuh hati 2. Kesadaran Jiwa/tanpa ada paksaan dari siapapun 3. Situasi kerja 4. Lingkungan Kerja	Ordinal
	Motivasi Ekstrinsik	1. Gaji 2. Promosi 3. Pujian	Ordinal

SumberY : Winardi (2011:61)

Dalam melakukan riset terhadap variabel independen dan variabel dependen, maka akan diukur dan dilakukan antara lain dengan menggunakan instrument Quesioner terhadap variabel-variabel di atas dan menggunakan Skala Likert. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai poin mulai dari sangat Positif sampai dengan sangat negative.

Questioner disusun dengan memberikan 5 (lima) pilihan jawaban, dimana dari setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel di bawah ini.

**Tabel. 3.3.BobotNilai**

<b>PILIHAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	5
Setuju / Sering (positif)	4
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	3
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

### **3.2.2. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian Hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti, hal ini berupa benda, manusia dan aktifitas atau peristiwa yang terjadi. Riduwan (2010;54), populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2011;61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di Belajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo sebanyak 32 orang.

**3.3 Tabel Jumlah Populasi Bagian Pelayanan**

<b>NO</b>	<b>BAGIAN</b>	<b>JUMLAH</b>
1.	Camat	1
2.	Sekcam	1
3.	Kasubag Umum & Kepegawain	1
4.	Kasubag Perencanaan & Keuangan	1
5.	Pengelola Kepegawaian	1
6.	Pengadministrasi Umum	1
7.	Pengelola Laporan	1
8.	Bendahara pengeluaran	1
9.	Operator	8
10.	Kasie Pemerintahan	1
11.	Kasie PMD	1
12.	Kasie Kesos	1
13.	Pengelola Administrasi Pemerintahan	1
14.	Pengelola Data Kependudukan	1
15.	Pengelola Data Pemberdayaan Masyarakat & Kelembagaan	1
16.	Pengelola Pemberdayaan Masyarakat	1
17.	Pengelolaan Keagamaan Dan Sastra	1
18.	Pengelolaan Data Kesejahteraan Sosial	1
19.	Pengelola Data Bantuan sosial	1
20.	Pengelola Ketertiban	1
21.	Pengelola Data Keamanan Dan Ketertiban	1
22.	Kemaman Lingkungan	3
<b>JUMLAH TOTAL</b>		<b>32</b>

## **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2012:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan akan dapat diberlakukan untuk populasi. Penelitian ini menggunakan penarikan sampel dengan menggunakan metode Sampling jenuh (Sensus). Menurut Sugiyono (2011:69) Sampling jenuhadalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus. Karena jumlah pegawai pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo sebesar 32 pegawai tidak termasuk pimpinan sehingga seluruh pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini.

### **3.2.3. Sumber data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden, hasil pengamatan langsung di lapangan serta hasil wawancara.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### **3.2.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan organisasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pimpinan dan staf pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.

3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Pegawai (tidak termasuk Pimpinan) pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.

### **3.2.5. Prosedur Penelitian**

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati secara objektif sudah tentu diperlukan suatu instrument alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk meyakini bahwa instrumen yang valid dan andal, maka harus diuji validitas dan realibilitasnya sehingga bila digunakan menghasilkan data yang akurat dan objektif.

#### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan sugiyono (2012:114) mengatakan bahwa “setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setuju para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya

dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Maka hipotesis nol ( $H_0$ ) di terima jika  $-t_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)} < t < t_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)}$  di mana distributi t yang di gunakan mempunyai dk = (n – 2), dalam hal lainnya  $H_0$  ditolak dan rumus yang di gunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = test

r = korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah sampel

**Tabel 3.5. Koefisien korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduwan (2012:86)

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai r dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel nilai kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika nilai r lebih kecil dari nilai kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2015:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

$K$  = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

$S$  = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $>0,60$  (Ghozali, 2015:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3. Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *Method of Successive Interval*, Hays dalam (Riduwan, 2010:30). Pada umumnya jawaban respondent yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykertscale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3, 4,dan 5 setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya memulai proses transformasi ditempatkan kedalam interval, sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung scale value (interval rata-rata ) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

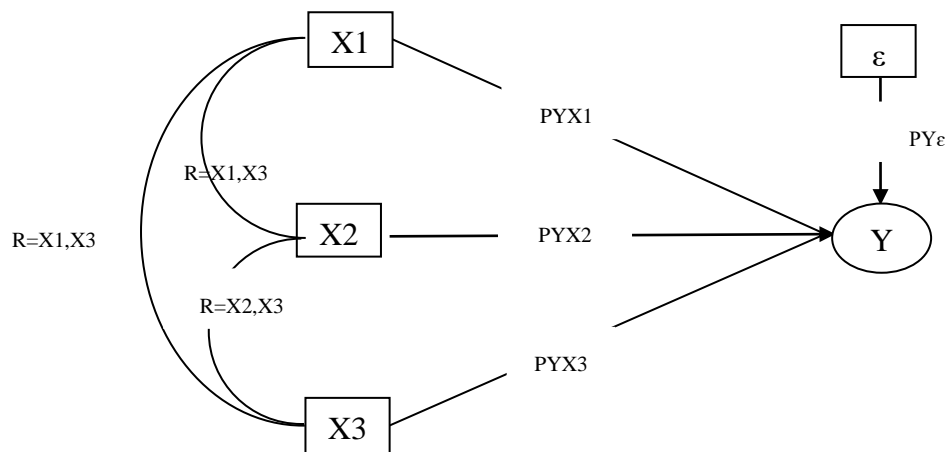
6. Hitung score (nilai hasil transformasi ) untuk setiap kategori melalui persamaan :

$$\text{Score} = \text{scale value} + / \text{scale value} / + 1$$

### 3.2.6. Metode analisis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



**Gambar 3.1. Struktur Path**

Dimana :

PyX1 : Nilai

PyX2 : Keyakinan

PyX3 : Sikap

Y : Motivasi Kerja

$\varepsilon$  : Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : Korelasi antar variabel X

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1, X2, Dan X3 tetapi ada variabel epsilon ( $\varepsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan menggunakan alat statistik *Software* SPSS versi 20 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PYX_3 + Py\varepsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$

- $$Y \longleftarrow X_i \longrightarrow Y = (Py_{X_i}) (Py_{X_i}) (Py_{X_i}); \text{dimana } i = 1, 2 \text{ dan } 3$$

No	Kegiatan	Bulan															
		Agustus				September				Oktober				Desember			
	Minggu	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Konsultasi Judul Penelitian dan Pengesahaan Pembimbing I/II																
2	Penyusunan Proposal																
3	Konsultasi Bab I,II,II Pada Pembimbing I/II																
4	Pengesahaan Proposal Oleh Pembimbing I/II																
5	Pengurusan Berkas Ujian Proposal																
6	Ujian Proposal																

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat**

Kecamatan Tabongo dimekarkan dari Kecamatan batudaa atau diresmikan pada tanggal 27 Desember 2007 berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Gorontalo No. 39 Tahun 2007 dengan luas wilayah 88.660,64 Ha dengan batas – batas :

- Utara : Kecamatan Limboto Barat
- Timur : Kecamatan Batudaa
- Selatan : Kecamatan Batudaa Panati
- Barat : Kecamatan Dungaliyo

Terdiri dari 9 Desa dan 39 Dusun :

1. Desa Teratai
2. Desa Timehe Timur
3. Desa Tabongo Timur
4. Desa Ilomangga
5. Desa Moahudu
6. Desa Motinelo
7. Desa Tabongo Barat
8. Desa Limehe Barat
9. Desa Limehu

Jumlah Penduduk : 18.192

Laki – Laki : 9420

Perempuan : 8772

#### 4.1.2. Struktur organisasi Kantor Camat Tabongo



#### 1. Deskriptif Responden

##### 1. Latar Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan latar pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Latar pendidikan**

Jenis Kelamin	Frekuensi ( $\Sigma$ )	Prsentase (%)
SMA	12	38
S1	19	59
S2	1	3

Total	32	100
-------	----	-----

Sumber: Hasil olahan Data 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden tingkat SMA yaitu sebanyak 12 orang atau sekitar 38%, jumlah responden tingkat S1 sebanyak 19 orang atau 59%. Sedangkan jumlah responden tingkat S2 sebanyak 1 orang atau 3%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda.

## 2. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi ( $\Sigma$ )	Prsentase (%)
Laki-laki	18	56
Perempuan	14	44
Total	32	100

Sumber: Hasil olahan Data 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 18 orang atau sekitar 56%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 14 orang atau 44%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki dengan perempuan tidak seimbang.

## 3. Umur

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi ( $\Sigma$ )	Prsentase (%)
< 20 Tahun	5	16
20-30 Tahun	12	38
>31 Tahun	15	46
Total	32	100

Sumber: Hasil olahan Data 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden umur < 20 Tahun yaitu 5 orang atau sekitar 16%, sedangkan jumlah responden umur 20-30 Tahun sebanyak 12 orang atau 38%. Dan jumlah responden umur >31 Tahun sebanyak 15 orang atau 46%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki umur yang berbeda-beda.

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Motivasi Kerja. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi, berikut Proses perhitunganya.

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden :  $1 \times 1 \times 32 = 32$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden :  $5 \times 1 \times 32 = 160$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{160 - 32}{5} = 26,6 = 27$$

**Tabel 4.1 Tabel skala penelitian jawaban responden**

No	Rentang	Kategori
1.	32-59	Sangat Rendah
2.	60-87	Rendah
3.	88-115	Sedang

4.	116-143	Tinggi
5.	144-160	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

#### 4.2.1. Gambaran Umum Sub Variabel Nilai-Nilai (X1)

Hasil Tabulasi data Sub Variabel Nilai-Nilai (X1), yang diisi oleh 32 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.2. Tanggapan Responden Tentang Nilai-Nilai (X1)**

Skor	Item					
	X <sub>11</sub>			X <sub>12</sub>		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	5	20	15,6 %	8	32	25,0%
3	18	54	56,3 %	12	36	37,5%
2	9	18	28,1 %	12	24	37,5%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	32	92	100 %	32	92	100%
Kategori	Sedang			Sedang		
Skor	Item					
	X <sub>13</sub>			X <sub>14</sub>		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	7	28	21,9 %	15	60	46,9%
3	12	36	37,5 %	9	27	28,1%
2	13	26	40,6 %	8	16	25,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	32	90	100 %	32	103	100%
Kategori	Sedang			Sedang		

Sumber : Data Olahan lampiran Frekwensi 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Sub Variabel Nilai-Nilai (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 92 dengan kategori Sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 92 dengan kategori Sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 90 dengan kategori Sedang, dan responden yang menjawab item pernyataan X1.4 memperoleh skor 103 dengan kategori Sedang.

#### 4.2.2. Gambaran Umum Sub Variabel Keyakinan (X2)

Hasil Tabulasi data variabel Keyakinan (X2), yang diisi oleh 32 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.3. Tanggapan Responden Tentang Keyakinan (X2)**

Skor	Item					
	X <sub>21</sub>			X <sub>22</sub>		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	15	75	46,9 %	17	85	53,1%
4	9	36	28,1 %	13	52	40,6%
3	7	21	21,9 %	2	6	6,3%
2	1	2	3,1%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	32	134	100 %	32	143	100%
Kategori	Tinggi			Tinggi		
Skor	Item					
	X <sub>23</sub>			X <sub>24</sub>		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	14	70	43,8 %	15	75	46,9%
4	12	48	37,5 %	9	36	28,1%
3	5	15	15,6 %	7	21	21,9%
2	1	2	3,1%	1	2	3,1%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%

$\Sigma$	32	135	100 %	32	134	100%
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran Frekwensi 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel Keyakinan (X2), responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 134 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 143 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 135 dengan kategori tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 134 dengan kategori tinggi.

#### 4.2.3 Gambaran Umum Sub Variabel Sikap (X3)

Hasil Tabulasi data variabel Sikap (X3), yang diisi oleh 32 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.4.Tanggapan Responden Sikap (X3)**

Skor	Item								
	X31			X32			X33		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	15	75	46,9 %	15	75	46,9%	16	80	50,0 %
4	6	24	18,8 %	9	36	28,1%	4	16	12,5 %
3	11	33	34,4 %	7	21	21,9%	9	27	28,1 %
2	0	0	0,0%	1	2	3,1%	3	6	9,4%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
$\Sigma$	32	132	100 %	32	134	100%	32	129	100 %
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran Frekwensi 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel Sikap (X3), responden yang menjawab item pernyataan X3.1 memperoleh skor 132 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X3.2 memperoleh

skor 134 dengan kategori tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X3.3 memperoleh skor 129 dengan kategori tinggi.

#### 4.2.4 Gambaran Umum Variabel Motivasi Kerja (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Motivasi Kerja (Y) yang diisi oleh 32 responden (sampel) dapat divisualisasikan meliputi tabel berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja (Y)**

Skor	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	16	80	50,0 %	13	65	40,6%	16	80	50,0 %
4	10	40	31,3 %	11	44	34,4%	13	52	40,6 %
3	6	18	18,8 %	8	24	25,0%	3	9	9,4%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	32	138	100 %	32	133	100%	32	141	100 %
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		
Skor	Item								
	Y.4			Y.5					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	14	70	43,8 %	14	70	43,8%			
4	14	56	43,8 %	7	28	21,9%			
3	4	12	12,5 %	11	33	34,4%			
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
Σ	32	138	100 %	32	131	100%			
Kategori	Tinggi			Tinggi					
Skor	Item								
	Y.6			Y.7					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	11	55	34,4 %	13	65	40,6%			
4	9	36	28,1 %	7	28	21,9%			

3	12	36	37,5 %	12	36	37,5%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
$\Sigma$	32	127	100 %	32	129	100%
<b>Kategori</b>	<b>Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>		

Sumber : Data Olahan lampiran Frekwensi 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 138 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 133 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 141 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 138 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.5 memperoleh skor 131 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.6 memperoleh skor 121 dengan kategori tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan Y.7 memperoleh skor 129 dengan kategori tinggi.

#### **4.3 Hasil Penelitian**

##### **4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap Motivasi Kerja responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan untuk reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

##### **1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Nilai-Nilai (X1)**

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2021 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.6 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Nilai-Nilai (X1)**

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
			r <sub>hitung</sub>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Ket	Alpha	Ket
Budaya Organisasi	Nilai-Nilai	X1.1	0,785	11,57	2,042	Valid	0,828	> 0,60 = reliabel
		X1.2	0,816	13,81	2,042	Valid		
		X1.3	0,905	28,29	2,042	Valid		
		X1.4	0,753	9,84	2,042	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Sub Variabel Nilai-Nilai (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,828 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Sub Variabel Nilai-Nilai (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

## 2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Keyakinan (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2021 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.7 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Keyakinan (X2)**

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
			r <sub>hitung</sub>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Ket	Alpha	Ket
Budaya Organisasi	Keyakinan	X2.1	0,970	92,85	2,042	Valid	0,934	> 0,60 = reliabel
		X2.2	0,781	11,33	2,042	Valid		
		X2.3	0,927	37,28	2,042	Valid		
		X2.4	0,970	92,85	2,042	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Keyakinan (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai

$t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,934 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Keyakinan (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

### 3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Sikap (X3)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2021 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Sikap (X3)**

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
			$r_{hitung}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Budaya Organisasi	Sikap	X3.1	0,972	99,58	2,042	Valid	0,933	> 0,60 = reliabel
		X3.2	0,922	34,79	2,042	Valid		
		X3.3	0,937	43,44	2,042	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Sikap (X3) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,933 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Sikap (X3) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

### 4. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2021 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Motivasi Kerja	Item1	0,668	6,82	2,042	Valid	0,902	> 0,60 = reliabel
	Item2	0,828	14,90	2,042	Valid		
	Item3	0,579	4,93	2,042	Valid		
	Item4	0,773	10,86	2,042	Valid		
	Item5	0,923	35,26	2,042	Valid		

	Item6	0,850	17,33	2,042	Valid		
	Item7	0,891	24,45	2,042	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,902 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja reliabel karena  $Cronbach's Alpha > 0,60$ .

#### 4.4 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah varibel-varibel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 32 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,317X_1 + 0,329X_2 + 0,354X_3 + 0,184\epsilon$$

Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien sub variabel independen yakni Nilai-Nilai ( $X_1$ ) yang diukur memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Besarnya pengaruh Budaya Organisasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,371 atau 37,1%

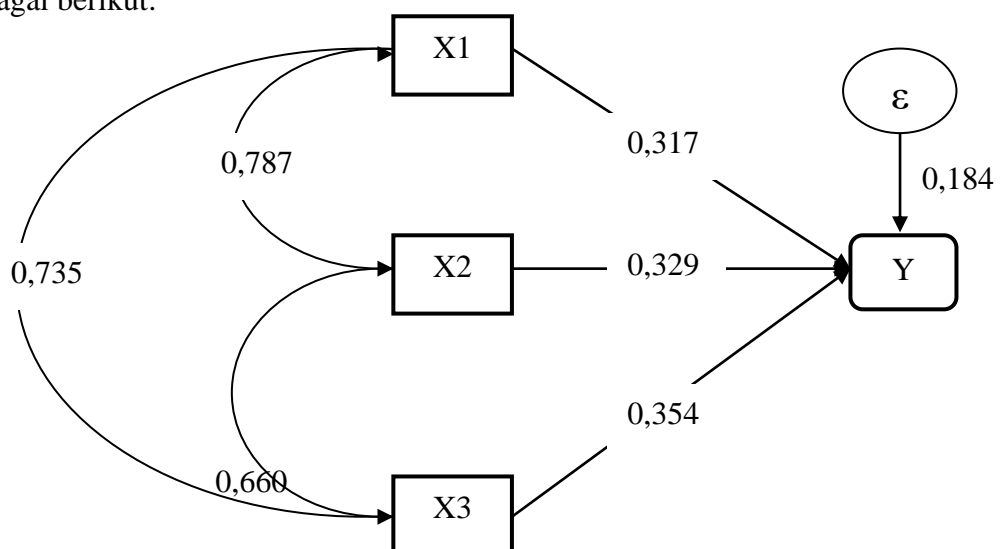
$X_2$  = Keyakinan, menandakan bahwa Keyakinan ( $X_2$ ), yang diukur memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Besarnya pengaruh Keyakinan yang secara langsung terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,329 atau 32,9%.

X3 = Sikap, menandakan bahwa Sikap (X3), yang diukur memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Besarnya pengaruh Sikap yang secara langsung terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,354 atau 35,4%.

Sedangkan  $\epsilon = 0,184$  menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 18,4%.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,816 ini berarti sekitar 81,6% pengaruh yang ada terhadap Motivasi Kerja oleh variabel Budaya Organisasi Serta masih ada sekitar 18,4% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini, model struktural jalur sebagai berikut:



**Gambar 4.2: Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur**

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang berpengaruh adalah Sub Variabel Nilai-Nilai (X1) dengan nilai sebesar 0,317 terhadap Motivasi Kerja, sub variabel Keyakinan (X2) yang dominan berpengaruh dengan besar 0,329 terhadap Motivasi Kerja (Y), dan sub variabel Sikap (X3) dengan besar pengaruh sebesar 0,354 terhadap Motivasi Kerja (Y).

Hasil penelitian diatas dapat di ringkas seperti pada tabel 4.14 sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1), (X2), dan (X3) secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R <sup>2</sup> )
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
X1	X <sub>1</sub> Terhadap Y	0,317	-	31,7 %	<b>0,816</b> <b>Atau</b> <b>81,6%</b>
X2	X <sub>2</sub> Terhadap Y	0,329	-	32,9%	
X3	X <sub>3</sub> Terhadap Y	0,354	-	35,4%	
€	Pengaruh Variabel luar Terhadap Y			<b>18,4</b>	
<b>X1, X2, X3 Terhadap Y</b>				<b>81,6%</b>	
<b>Total</b>				<b>100%</b>	

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian lampiran 3

#### **4.5 Pengujian Hipotesis**

##### **4.5.1. Pengaruh Budaya Organisasi (X) yang terdiri dari Nilai-Nilai (X1) Keyakinan (X2), dan Sikap (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Kantor Camat Tabongo**

Hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukkan hasil sebesar 41,336 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,90 dan *probability sig*  $0,000 < probability \alpha = 0,05$ . Ini berarti bahwa pada

tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Budaya Organisasi (X) meliputi Nilai-Nilai (X1), Keyakinan (X2), dan Sikap (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Kantor Camat Tabongo.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Budaya Organisasi (X) meliputi Nilai-Nilai (X1), Keyakinan (X2) dan Sikap (X3) **Diterima**.

#### **4.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X) Yang Terdiri Dari Nilai-Nilai (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja (Y)**

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Budaya Organisasi (X) yang terdiri dari Nilai-Nilai (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan nilai *probability sig*  $0,042 < probability \alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi yang terdiri dari Nilai-Nilai (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Kantor Camat Tabongo **Diterima**.

#### **4.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X) Yang Terdiri Dari Keyakinan (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja (Y)**

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Budaya Organisasi (X) yang terdiri dari Keyakinan (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan nilai *probability sig*  $0,021 < probability \alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi yang terdiri dari Keyakinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Kantor Camat Tabongo **Diterima**.

#### **4.5.4 Pengaruh Budaya Organisasi (X) Yang Terdiri Dari Sikap (X3) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja (Y)**

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Budaya Organisasi (X) yang terdiri dari Sikap (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan nilai *probability sig*  $0,007 < probability \alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi yang terdiri dari Sikap (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Kantor Camat Tabongo **Diterima.**

#### **4.6 Korelasi Antar Variabel X** **Korelasi X1, X2, dan X3**

Korelasi Nilai-Nilai (X1) dengan Keyakinan (X2) sebesar 0,787 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat, Korelasi Nilai-Nilai (X1) dengan Sikap (X3) sebesar 0,735 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat.

Korelasi Keyakinan (X2) dengan Nilai-Nilai (X1) sebesar 0,787 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat. Korelasi Keyakinan (X2) dengan Sikap (X3) sebesar 0,660 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat.

Korelasi Sikap (X3) dengan Nilai-Nilai (X1) sebesar 0,735 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat. Korelasi Sikap (X3) dengan Keyakinan (X2) sebesar 0,660 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat.

## 4.7 Pembahasan

### 4.7.1 Budaya Organisasi (X) yang terdiri dari Nilai-Nilai (X1), Keyakinan (X2), dan Sikap (X3) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y)

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel Budaya Organisasi (X) meliputi Nilai-Nilai (X1), Keyakinan (X2), dan Sikap (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,816 atau 81,6%.

Dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2_{Y.X_1X_2X_3}$ ) atau keterangan hubungan sebesar 81,6%; artinya tingkat efisiensi secara simultan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Mengacu pada nilai koefisien determinasi total ( $R^2_{Y.X_1X_2X_3}$ ) atau keeratan hubungan sebesar 81,6%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh ‘Sangat Tinggi’ terhadap variabel Y. sedangkan 18,4% dipengaruhi oleh variabel luar.

Dari fenomena yang ada pada Kantor Camat Tabongo, sesuai dengan hasil penelitian sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja Pada Kantor Camat Tabongo dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, dimana adanya penerapan strategi mengenai nilai-nilai dalam budaya organisasi, adanya Penerapan Sasaran mengenai nilai-nilai dalam budaya organisasi, adanya tujuan mengenai nilai-nilai dalam melaksanakan tugas, serta adanya Filosofi mengenai nilai-nilai yang diterapkan dalam budaya organisasi. Sementara itu keyakinan turut mempengaruhi motivasi kerja dimana dalam melakukan sesuatu memerlukan keyakinan yang tinggi, asumsi-asumsi yang diterapkan dalam budaya organisasi, dalam berorganisasi melibatkan anggota, serta keyakinan dalam melakukan suatu

ketepatan tindakan dalam suatu organisasi. Dan sikap pegawai juga turut mempengaruhi motivasi kerja dimana setiap struktur organisasi dapat membentuk sikap pegawai, dalam budaya organisasi sikap dijadikan prioritas utama, serta dalam anggota kelompok perilaku menjadi acuan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan Budaya Organisasi yang diterapkan dengan baik, sesuai dengan komitmen kantor camat tersebut maka semakin baik pula Motivasi Kerja yang ada.

Dan Penelitian ini sejalan dengan ketiga penelitian terdahulu Nila Tania (2013), Masykur (2019), dan Sutoro (2020), Pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai terhadap Studi Khusus di Pondok Pesantren Modern Islam Assalam Kota Surakarta, Guru Di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung, dan BPSDM Provinsi Jambi.

Budaya Organisasi (X) yang terdiri dari Nilai-Nilai (X1), Keyakinan (X2), dan Sikap (X3) Secara Simultan mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Camat Tabongo Kabupaten Gorontalo.

#### **4.7.2. Budaya Organisasi (X) yang terdiri dari Nilai-Nilai (X1), Keyakinan (X2), dan Sikap (X3) secara *Parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y)**

##### **1. Nilai-Nilai (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y)**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Motivasi Kerja responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Sub Variabel Nilai-Nilai (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,317 atau 31,7%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan Budaya Organisasi (X) yang

menunjang melalui Nilai-Nilai (X1) yang diterapkan oleh kantor camat maka dapat menghasilkan Motivasi Kerja (Y) yang baik pada Kantor Camat Tabongo menjadi faktor terendah dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa Pada Kantor Camat Tabongo Sub Variabel Nilai-Nilai dimana kurangnya penerapan strategi mengenai nilai-niali dalam budaya organisasi sehingga beberapa dari pegawai acuh tak acuh dalam bekerja, adanya Penerapan Sasaran mengenai nilai-niali dalam budaya organisasi akan tetapi belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang diharapkan, Adanya tujuan mengenai nilai-niali dalam melaksanakan tugas akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang belum sepenuhnya melaksanakan tugas dengan baik terkadang suka datang terlambat dan jarang memperhatikan pekerjaan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Darmawan (2013:150) mengelompokan variabel-variabel budaya organisasi *Espoused values* (Nilai-Nilai) Yaitu alasan-alasan tentang mengapa orang berkorban demi apa yang dikerjakan. Budaya sebagian besar organisasi dapat melacak nilai-nilai yang didukung kembali ke penemu budaya, meliputi strategi, sasaran/tujuan, dan filosofi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Nila Tania(2013). Dengan judul pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Khusus di Pondok Pesantren Modern Islam Assalam Kota Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Studi Khusus di Pondok Pesantren Modern Islam Assalam Kota Surakarta. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa

adanya penerapan budaya organisasi yang baik dan berkesinambungan serta penerapan nilai-nilai yang tepat akan meningkatkan Motivasi Kerja pada Studi Khusus di Pondok Pesantren Modern Islam Assalam Kota Surakarta.

## **2. Keyakinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y)**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Motivasi Kerja responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara sub variabel Keyakinan (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,329 atau 32,9%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan Budaya Organisasi (X) melalui Keyakinan (X2) pada kantor Camat maka akan semakin baik pula Motivasi Kerja (Y) pada Kantor Camat Tabongo menjadi faktor pendukung dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa Pada Kantor Camat Tabongo sub variabel Keyakinan yaitu setiap pegawai melakukan sesuatu dalam organisasi dengan keyakinan yang tinggi contoh dalam hal perintah dari Camat untuk segera menyelesaikan suatu pekerjaan (melaksanakan urusan umum, menyusun perencanaan, dan pengelolaan administrasi keuangan maupun kepegawaian) terkadang dapat diselesaikan sesuai dengan apa yang diperintahkan; setiap pegawai berasumsi bahwa pekerjaan atau tugas yang diberikan pimpinan wajib untuk dikerjakan secara berorganisasi serta keterlibatan anggota didalamnya dapat mempengaruhi motivasi kerja yang tinggi,

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Darmawan (2013:150) mengelompokkan variabel-variabel budaya organisasi *Basic underlying*

*assumption* (Keyakinan) Yaitu keyakinan dianggap sudah ada oleh anggota organisasi. Budaya menetapkan cara tepat untuk melakukan sesuatu di organisasi yang sering melalui asumsi yang tidak diucapkan namun anggota organisasi meyakini ketepatan tindakan tersebut.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Masykur (2019). Dengan judul pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Ar- Raudah Bandar Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Guru Di Sekolah Dasar Ar- Raudah Bandar Lampung. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya penerapan budaya organisasi yang baik dan berkesinambungan serta penerapan keyakinan yang tepat akan meningkatkan Motivasi Kerja pada Guru Di Sekolah Dasar Ar- Raudah Bandar Lampung.

### **3. Sikap (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y)**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Motivasi Kerja responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara sub variabel Sikap (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,354 atau 35,4%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi (X) melalui Sikap (X3) pada kantor Camat maka akan semakin baik pula Motivasi Kerja (Y) pada Kantor Camat Tabongo menjadi faktor utama dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa Pada Kantor Camat Tabongo sub variabel Sikap dimana Setiap struktur organisasi dapat membentuk sikap pegawai menjadi pribadi yang baik dan mampu bekerja sesuai instruksi yang

diberikan, dalam budaya organisasi sikap dijadikan prioritas utama dalam proses pelayanan publik, dalam anggota kelompok perilaku menjadi acuan beberapa pegawai juga sudah menerapkan sikap yang profesional untuk menumbuhkan kembangkan motivasi kerja yang ada.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Darmawan (2013:150) mengelompokan variabel-variabel budaya organisasi *Artifacts* (Sikap) Adalah hal-hal yang dilihat, didengar, disarankan bila seseorang berhubungan dengan sebuah kelompok baru dengan budaya yang tidak dikenalnya. *Artifacts* termasuk struktur organisasi dan proses yang terlihat, seperti produk dan perilaku anggota kelompok.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Sutoro (2020). Dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya penerapan budaya organisasi yang baik dan berkesinambungan serta penerapan sikap yang baik pula akan meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

5. Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Nilai ( $X_1$ ), Keyakinan ( $X_2$ ), dan Sikap ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.
6. Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Nilai ( $X_1$ ), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.
7. Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Keyakinan ( $X_2$ ), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo. Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Sikap ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.

#### **5.2 Saran**

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Camat Tabongo untuk lebih memperhatikan dan perlu meningkatkan lagi Sub variabel Nilai Nilai (X1), disarankan kepada Camat agar kiranya dapat menerapkan strategi dalam hal nilai nilai budaya yang ada secara berkalah serta terarah supaya pegawai akan dapat memaksimalkan kinerjanya sehingga akan turut mempengaruhi motivasi setiap pegawai dan berdampak pada reputasi Kantor Camat, disarankan pula kepada Camat agar kiranya dapat menerapkan sasaran bagi nilai nilai dalam budaya organisasi sehingga setiap pegawai mampu menjalankannya sesuai dengan usaha dan hasil kerjanya , dan disarankan pula kepada Camat mengenai tujuan tentang nilai-nilai dalam melaksanakan tugas agar pegawai lebih terarah dan mampu bekerja sesuai apa yang diperintahkan sehingga akan mempengaruhi motivasi kerja dari setiap pegawai yang ada.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya Faktor persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu. Faktor lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan. Winardi (2011:194).

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung* : PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung* : PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Pandi 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru :Zanafa Publishing
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Agus Garnida. 2013. *Manajemen Perkantoran*. Bandung : Alfabeta
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. PT. Temprina Media Grafika.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Teori, Kasus, dan Sosial*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Hofstede, G. J. 2012. *Measuring Organizational Cultures : A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases*. *Administrative Science Quarterly*. NewYork.
- Judge Timothy A, Robbins Stepen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakata
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta : Rajawali Pers.
- Pambundu M.T. 2012. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pinder. 2013. *Work Motivation.: Theory, Issues And Aplications Lliois :Scoff, Foresmen And Company*.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yokyakarta.
- Riduwan 2011, *Metode Dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Vaithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Vaithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

- Robbins, P Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Selemba Empat. Jakarta.
- Rangkuti, Freddy. 2011. *SWOT Balance Scorecard*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Schein, Edgar H. 2012. *“Organisational Culture and Leadership”* Jossey Bass. San Fransisco.
- Sobirin, ahmad. 2012. *Budaya Organisasi*, Yogyakarta : STIM YKPN
- Sondang P. Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sopiah. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno Edi, 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media group.
- Tampubolon, Manahan P 2014. *Manajemen Operasional*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Tika, Moh. Pandu. 2011. *Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara 2011.
- Wibowo. 2012. *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2011. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenada Media.
- Vroom, Victor H. (2012). *Management and Motivation*. New York: Penguin Books.
- .

## **KUESIONER**

### **ANGKET UNTUK PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TABONGO KABUPATEN GORONTALO DALAM RANGKA MENGUKUR PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA**

*Asalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Muhlis Muhamad Mahasiswa Program Sarjana, Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo saat ini telah mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo” Dalam rangka menyusun berupa proposal. Dengan ini mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pernyataan yang telah saya sediakan dibawah ini. Mohon diisi dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Jawaban ini bersifat rahasia, apapun jawaban Bapak /Ibu/ Saudara tidak ada yang salah dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak /Ibu/Saudara, karena hanya untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Mohon jangan sampai ada yang terlewatkan, karena hal itu merupakan hal yang sangat penting bagi tujuan penelitian. Atas kesediaan dan perhatian serta kerja sama yang baik, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,  
Peneliti

**Muhlis Muhamad**

#### **I. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Usia : .....th
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Jabatan : .....
4. Masa Kerja : .....

## **II. PERNYATAAN PENELITIAN**

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

### **Keterangan:**

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kada-Kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

## **A. Budaya Organisasi**

### **1. Nilai - Nilai**

No	Pernyataan
1	Adanya penerapan strategi mengenai nilai-nilai dalam budaya organisasi
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu menerapkan strategi mengenai nilai-nilai dalam budaya organisasi</li> <li>b. Sering menerapkan strategi mengenai nilai-nilai dalam budaya organisasi</li> <li>c. Kadang-kadang menerapkan strategi mengenai nilai-nilai dalam budaya organisasi</li> <li>d. Jarang menerapkan strategi mengenai nilai-nilai dalam budaya organisasi</li> <li>e. Tidak pernah menerapkan strategi mengenai nilai-nilai dalam budaya organisasi</li> </ul>
2	Adanya Penerapan Sasaran mengenai nilai-nilai dalam budaya organisasi
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu menerapkan Sasaran mengenai nilai-nilai dalam budaya organisasi</li> <li>b. Sering menerapkan Sasaran mengenai nilai-nilai dalam budaya organisasi</li> <li>c. Kadang-kadang menerapkan Sasaran mengenai nilai-nilai dalam budaya organisasi</li> <li>d. Jarang menerapkan Sasaran mengenai nilai-nilai dalam budaya organisasi</li> <li>e. Tidak pernah menerapkan Sasaran mengenai nilai-nilai dalam budaya organisasi</li> </ul>
3	Adanya tujuan mengenai nilai-nilai dalam melaksanakan tugas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu mempunyai tujuan mengenai nilai-nilai dalam melaksanakan tugas</li> <li>b. Sering mempunyai tujuan mengenai nilai-nilai dalam melaksanakan tugas</li> <li>c. Kadang-kadang mempunyai tujuan mengenai nilai-nilai dalam melaksanakan tugas</li> <li>d. Jarang mempunyai tujuan mengenai nilai-nilai dalam melaksanakan tugas</li> <li>e. Tidak pernah mempunyai tujuan mengenai nilai-nilai dalam melaksanakan tugas</li> </ul>

4	Adanya Filosofi mengenai nilai-nilai yang diterapkan dalam budaya organisasi
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu memiliki filosofi mengenai nilai-nilai yang diterapkan dalam budaya organisasi</li> <li>b. Sering memiliki filosofi mengenai nilai-nilai yang diterapkan dalam budaya organisasi</li> </ul>

	c. Kadang-kadang memiliki filosofi mengenai nilai-nilai yang diterapkan dalam budaya organisasi d. Jarang memiliki filosofi mengenai nilai-nilai yang diterapkan dalam budaya organisasi e. Tidak pernah memiliki filosofi mengenai nilai-nilai yang diterapkan dalam budaya organisasi
--	---

## 2. Keyakinan

No	Pernyataan
1	Dalam melakukan sesuatu memerlukan keyakinan yang tinggi
	a. Selalu memerlukan keyakinan yang tinggi b. Sering memerlukan keyakinan yang tinggi c. Kadang-kadang memerlukan keyakinan yang tinggi d. Jarang memerlukan keyakinan yang tinggi e. Tidak pernah memerlukan keyakinan yang tinggi
2	Asumsi-asumsi yang diterapkan dalam budaya organisasi
	a. Selalu diterapkan dalam budaya organisasi b. Sering diterapkan dalam budaya organisasi c. Kadang-kadang diterapkan dalam budaya organisasi d. Jarang diterapkan dalam budaya organisasi e. Tidak pernah diterapkan dalam budaya organisasi
3	Dalam berorganisasi melibatkan anggota
	a. Selalu melibatkan anggota b. Sering melibatkan anggota c. Kadang-kadang melibatkan anggota d. Jarang melibatkan anggota e. Tidak pernah melibatkan anggota

4	Keyakinan dalam melakukan suatu ketepatan tindakan dalam suatu organisasi
	a. Selalu berkeyakinan dalam melakukan suatu ketepatan tindakan dalam suatu organisasi b. Sering berkeyakinan dalam melakukan suatu ketepatan tindakan dalam suatu organisasi c. Kadang-kadang berkeyakinan dalam melakukan suatu ketepatan tindakan dalam suatu organisasi d. Jarang berkeyakinan dalam melakukan suatu ketepatan tindakan dalam suatu organisasi e. Tidak pernah berkeyakinan dalam melakukan suatu ketepatan tindakan dalam suatu organisasi

### 3. Sikap

No	Pernyataan
1	Setiap struktur organisasi dapat membentuk sikap pegawai
	a. Selalu dapat membentuk sikap pegawai b. Sering dapat membentuk sikap pegawai c. Kadang-kadang dapat membentuk sikap pegawai d. Jarang dapat membentuk sikap pegawai e. Tidak pernah dapat membentuk sikap pegawai
2	Dalam budaya organisasi sikap dijadikan prioritas utama
	a. Selalu dijadikan prioritas utama b. Sering dijadikan prioritas utama c. Kadang-kadang dijadikan prioritas utama d. Jarang dijadikan prioritas utama e. Tidak pernah dijadikan prioritas utama
3	Dalam anggota kelompok perilaku menjadi acuan
	a. Selalu menjadi acuan b. Sering menjadi acuan c. Kadang-kadang menjadi acuan d. Jarang menjadi acuan e. Tidak pernah menjadi acuan

## B. MOTIVASI

### 1. Motivasi Intrinsik

No	Pernyataan
1	Pegawai Melaksanakan Kinerjanya dengan penuh Keikhlasan.
	a. Selalu Melaksanakan Kinerjanya dengan penuh Keikhlasan b. Sering berke Melaksanakan Kinerjanya dengan penuh Keikhlasan c. Kadang-kadang Melaksanakan Kinerjanya dengan penuh Keikhlasan d. Jarang Melaksanakan Kinerjanya dengan penuh Keikhlasan e. Tidak pernah Melaksanakan Kinerjanya dengan penuh Keikhlasan
2	Dalam melaksanakan kinerjanya Pegawai memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar
	a. Selalu memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar b. Sering memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar c. Kadang-kadang memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar d. Jarang memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar e. Tidak pernah memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar
3	Situasi atau ruang kerja yang ada sangat layak untuk pegawai gunakan

	dalam bekerja.
	a. Selalu layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja b. Sering layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja c. Kadang-kadang layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja d. Jarang layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja e. Tidak pernah layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja
4	Lingkungan Kerja yang ada sangat menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai
	a. Selalu sangat menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai b. Sering menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai c. Kadang-kadang sangat menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai d. Jarang sangat menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai e. Tidak pernah sangat menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai

## 2. Motivasi Ekstrinsik

No	Pernyataan
1	Gaji yang diterima pegawai sangat sesuai dengan tingkat kinerjanya.
	a. Selalu sesuai dengan tingkat kinerjanya b. Sering sesuai dengan tingkat kinerjanya c. Kadang-kadang sesuai dengan tingkat kinerjanya d. Jarang sesuai dengan tingkat kinerjanya e. Tidak pernah sesuai dengan tingkat kinerjanya
2	Upah yang diberikan bagi pegawai yang bekerja sangat memuaskan.
	a. Selalu memuaskan b. Sering memuaskan c. Kadang-kadang memuaskan d. Jarang memuaskan e. Tidak pernah memuaskan
3	Promosi jabatan yang diberikan pada pegawai yang berprestasi sangat baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain.

	a. Selalu baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain b. Sering baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain. c. Kadang-kadang baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain. d. Jarang baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain. e. Tidak pernah baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain.
4	Jabatan yang terstruktur sesuai perencanaan karier pegawai telah memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai
	a. Selalu memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai b. Sering memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai c. Kadang-kadang memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai d. Jarang memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai e. Tidak pernah memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai

### 3. KINERJA PEGAWAI

#### A. Kualitas

No	Pernyataan
1	Tingkat Kesalahan
	a. Selalu memahami tingkat kesalahan b. Sering memahami tingkat kesalahan c. Kadang-kadang memahami tingkat kesalahan d. Jarang memahami tingkat kesalahan e. Tidak pernah memahami tingkat kesalahan
2	Kerusakan
	a. Selalu menjaga fasilitas yang digunakan b. Sering menjaga fasilitas yang digunakan c. Kadang-kadang menjaga fasilitas yang digunakan d. Jarang menjaga fasilitas yang digunakan e. Tidak pernah menjaga fasilitas yang digunakan
3	Kecermatan
	a. Selalu Memiliki tingkat kecermatan dalam bekerja b. Sering Memiliki tingkat kecermatan dalam bekerja c. Kadang-kadang Memiliki tingkat kecermatan dalam bekerja d. Jarang Memiliki tingkat kecermatan dalam bekerja e. Tidak pernah Memiliki tingkat kecermatan dalam bekerja

#### B. Kuantitas

No	Pernyataan
1	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

	a. Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu b. Sering mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu c. Kadang-kadang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu d. Jarang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu e. Tidak pernah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
2	Tolak ukur dalam suatu pekerjaan
	a. Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu b. Sering mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu c. Kadang-kadang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu d. Jarang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu e. Tidak pernah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

### C. Penggunaan Waktu Dalam Bekerja

No	Pernyataan
1	Ketidak hadirannya Pegawai
	a. Selalu mengontrol ketidak hadirannya b. Sering mengontrol ketidak hadirannya c. Kadang-kadang mengontrol ketidak hadirannya d. Jarang mengontrol ketidak hadirannya e. Tidak pernah mengontrol ketidak hadirannya
2	Waktu kerja efektif
	a. Selalu dapat mengatur waktu kerja yang efektif b. Sering dapat mengatur waktu kerja yang efektif c. Kadang-kadang dapat mengatur waktu kerja yang efektif d. Jarang dapat mengatur waktu kerja yang efektif e. Tidak pernah dapat mengatur waktu kerja yang efektif

### D. Kerjasama

No	Pernyataan
1	Berhubungan baik dalam melakukan pekerjaan
	a. Selalu mampu berhubungan baik dalam melakukan pekerjaan b. Sering mampu berhubungan baik dalam melakukan pekerjaan c. Kadang-kadang mampu berhubungan baik dalam melakukan pekerjaan d. Jarang mampu berhubungan baik dalam melakukan pekerjaan e. Tidak pernah mampu berhubungan baik dalam melakukan pekerjaan
2	Melaksanakan pekerjaan bersama
	a. Selalu bisa melakukan pekerjaan secara bersama-sama b. Sering bisa melakukan pekerjaan secara bersama-sama

	<ul style="list-style-type: none"><li>c. Kadang-kadang bisa melakukan pekerjaan secara bersama-sama</li><li>d. Jarang dapat bisa melakukan pekerjaan secara bersama-sama</li><li>e. Tidak pernah bisa melakukan pekerjaan secara bersama-sama</li></ul>
--	---

## LAMPIRAN OLAH DATA

X1				X2					
2	3	2	4	11	5	5	5	5	
3	4	4	4	15	5	5	5	5	
3	2	2	4	11	5	5	5	5	
3	4	4	4	15	5	5	5	5	
3	2	3	4	12	5	4	5	5	
3	3	3	3	12	4	4	3	4	
4	4	4	4	16	5	5	5	5	
3	3	3	4	13	5	5	5	5	
4	3	4	4	15	5	5	4	5	
3	3	3	4	13	5	5	5	5	
4	4	4	4	16	5	5	5	5	
3	4	3	2	12	3	5	4	3	
4	4	4	4	16	5	5	5	5	
2	3	3	4	12	5	5	5	5	
4	4	4	4	16	5	5	5	5	
3	2	3	2	10	3	4	3	3	
2	3	3	2	10	3	4	4	3	
3	3	3	4	13	5	5	5	5	
2	2	2	3	9	4	4	4	4	
3	3	2	3	11	4	4	4	4	
2	2	2	2	8	3	4	4	3	
2	2	2	3	9	4	4	4	4	
3	2	2	3	10	4	4	3	4	
3	2	2	3	10	4	4	4	4	
3	3	3	3	12	4	5	4	4	
3	3	2	3	11	4	3	4	4	
3	3	3	4	13	5	5	5	5	
2	2	2	2	8	2	4	2	2	
2	4	3	2	11	3	4	4	3	
3	2	2	3	10	4	5	4	4	
3	2	2	2	9	3	4	3	3	
2	2	2	2	8	3	3	3	3	

## LAMPIRAN 1

### Data Ordinal

No	Nilai-Nilai (X1)				Total
	1	2	3	4	
1	2	3	2	4	11
2	3	4	4	4	15
3	3	2	2	4	11
4	3	4	4	4	15
5	3	2	3	4	12
6	3	3	3	3	12
7	4	4	4	4	16
8	3	3	3	4	13
9	4	3	4	4	15
10	3	3	3	4	13
11	4	4	4	4	16
12	3	4	3	2	12
13	4	4	4	4	16
14	2	3	3	4	12
15	4	4	4	4	16
16	3	2	3	2	10
17	2	3	3	2	10
18	3	3	3	4	13
19	2	2	2	3	9
20	3	3	2	3	11
21	2	2	2	2	8
22	2	2	2	3	9
23	3	2	2	3	10
24	3	2	2	3	10
25	3	3	3	3	12
26	3	3	2	3	11
27	3	3	3	4	13
28	2	2	2	2	8
29	2	4	3	2	11
30	3	2	2	3	10
31	3	2	2	2	9
32	2	2	2	2	8

Successive Detail								
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale	
1.000	2.000	9.000	0.281	0.281	0.337	-0.579	1.000	
	3.000	18.000	0.563	0.844	0.240	1.010	2.373	
	4.000	5.000	0.156	1.000	0.000		3.733	
2.000	2.000	12.000	0.375	0.375	0.379	-0.319	1.000	
	3.000	12.000	0.375	0.750	0.318	0.674	2.175	
	4.000	8.000	0.250	1.000	0.000		3.282	
3.000	2.000	13.000	0.406	0.406	0.388	-0.237	1.000	
	3.000	12.000	0.375	0.781	0.295	0.776	2.202	
	4.000	7.000	0.219	1.000	0.000		3.304	
4.000	2.000	8.000	0.250	0.250	0.318	-0.674	1.000	
	3.000	9.000	0.281	0.531	0.398	0.078	1.987	
	4.000	15.000	0.469	1.000	0.000		3.120	

Successive Interval					
1	2	3	4	Total	
1.000	2.175	1.000	3.120	7.295	
2.373	3.282	3.304	3.120	12.079	
2.373	1.000	1.000	3.120	7.493	
2.373	3.282	3.304	3.120	12.079	
2.373	1.000	2.202	3.120	8.695	
2.373	2.175	2.202	1.987	8.737	
3.733	3.282	3.304	3.120	13.438	
2.373	2.175	2.202	3.120	9.870	
3.733	2.175	3.304	3.120	12.331	
2.373	2.175	2.202	3.120	9.870	
3.733	3.282	3.304	3.120	13.438	
2.373	3.282	2.202	1.000	8.858	
3.733	3.282	3.304	3.120	13.438	
1.000	2.175	2.202	3.120	8.497	
3.733	3.282	3.304	3.120	13.438	
2.373	1.000	2.202	1.000	6.575	
1.000	2.175	2.202	1.000	6.377	
2.373	2.175	2.202	3.120	9.870	
1.000	1.000	1.000	1.987	4.987	
2.373	2.175	1.000	1.987	7.535	
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000	
1.000	1.000	1.000	1.987	4.987	
2.373	1.000	1.000	1.987	6.360	
2.373	1.000	1.000	1.987	6.360	
2.373	2.175	2.202	1.987	8.737	
2.373	2.175	1.000	1.987	7.535	
2.373	2.175	2.202	3.120	9.870	

3.000	2.000	1.000	0.031	0.031	0.070	-1.863	1.000
	3.000	5.000	0.156	0.188	0.269	-0.887	1.980
	4.000	12.000	0.375	0.563	0.394	0.157	2.910
	5.000	14.000	0.438	1.000	0.000		4.150
4.000	2.000	1.000	0.031	0.031	0.070	-1.863	1.000
	3.000	7.000	0.219	0.250	0.318	-0.674	2.120
	4.000	9.000	0.281	0.531	0.398	0.078	2.960
	5.000	15.000	0.469	1.000	0.000		4.100

Succesive Interval					
1	2	3	4	Total	
4.101	3.716	4.153	4.101	16.071	
4.101	3.716	4.153	4.101	16.071	
4.101	3.716	4.153	4.101	16.071	
4.101	3.716	4.153	4.101	16.071	
4.101	2.291	4.153	4.101	14.646	
2.968	2.291	1.980	2.968	10.207	
4.101	3.716	4.153	4.101	16.071	
4.101	3.716	4.153	4.101	16.071	
4.101	3.716	2.919	4.101	14.837	
4.101	3.716	4.153	4.101	16.071	
4.101	3.716	4.153	4.101	16.071	
2.121	3.716	2.919	2.121	10.878	
4.101	3.716	4.153	4.101	16.071	
4.101	3.716	4.153	4.101	16.071	
4.101	3.716	4.153	4.101	16.071	
2.121	2.291	1.980	2.121	8.514	
2.121	2.291	2.919	2.121	9.453	
4.101	3.716	4.153	4.101	16.071	
2.968	2.291	2.919	2.968	11.147	
2.968	2.291	2.919	2.968	11.147	
2.121	2.291	2.919	2.121	9.453	
2.968	2.291	2.919	2.968	11.147	
2.968	2.291	1.980	2.968	10.207	
2.968	2.291	2.919	2.968	11.147	
2.968	3.716	2.919	2.968	12.572	
2.968	1.000	2.919	2.968	9.855	
4.101	3.716	4.153	4.101	16.071	
1.000	2.291	1.000	1.000	5.291	
2.121	2.291	2.919	2.121	9.453	
2.968	3.716	2.919	2.968	12.572	
2.121	2.291	1.980	2.121	8.514	
2.121	1.000	1.980	2.121	7.223	

### Data Ordinal

No	Sikap (X3)			Total
	1	2	3	
1	3	3	3	9
2	5	5	5	15
3	5	5	5	15
4	5	5	5	15

5	4	4	3	11
6	5	5	5	15
7	5	5	5	15
8	5	5	5	15
9	5	5	5	15
10	5	5	5	15
11	5	5	5	15
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	5	5	5	15
16	4	4	3	11
17	3	4	2	9
18	4	4	4	12
19	3	3	2	8
20	3	3	4	10
21	3	3	3	9
22	4	4	4	12
23	3	4	3	10
24	4	4	3	11
25	3	3	2	8
26	3	4	4	11
27	5	5	5	15
28	3	2	3	8
29	4	3	5	12
30	5	5	5	15
31	3	4	3	10
32	3	3	3	9

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	11.000	0.344	0.344	0.368	-0.402	1.000
	4.000	6.000	0.188	0.531	0.398	0.078	1.912
	5.000	15.000	0.469	1.000	0.000		2.919
2.000	2.000	1.000	0.031	0.031	0.070	-1.863	1.000
	3.000	7.000	0.219	0.250	0.318	-0.674	2.121
	4.000	9.000	0.281	0.531	0.398	0.078	2.968

	5.000	15.000	0.469	1.000	0.000		4.101
3.000	2.000	3.000	0.094	0.094	0.167	-1.318	1.000
	3.000	9.000	0.281	0.375	0.379	-0.319	2.032
	4.000	4.000	0.125	0.500	0.399	0.000	2.627
	5.000	16.000	0.500	1.000	0.000		3.583

Succesive Interval				
1	2	3	Total	
1.000	2.121	2.032	5.153	
2.919	4.101	3.583	10.603	
2.919	4.101	3.583	10.603	
2.919	4.101	3.583	10.603	
1.912	2.968	2.032	6.912	
2.919	4.101	3.583	10.603	
2.919	4.101	3.583	10.603	
2.919	4.101	3.583	10.603	
2.919	4.101	3.583	10.603	
2.919	4.101	3.583	10.603	
2.919	4.101	3.583	10.603	
2.919	4.101	3.583	10.603	
2.919	4.101	3.583	10.603	
1.912	2.968	2.032	6.912	
1.000	2.968	1.000	4.968	
1.912	2.968	2.627	7.507	
1.000	2.121	1.000	4.121	
1.000	2.121	2.627	5.749	
1.000	2.121	2.032	5.153	
1.912	2.968	2.627	7.507	
1.000	2.968	2.032	6.000	
1.912	2.968	2.032	6.912	
1.000	2.121	1.000	4.121	
1.000	2.968	2.627	6.595	
2.919	4.101	3.583	10.603	
1.000	1.000	2.032	4.032	
1.912	2.121	3.583	7.616	
2.919	4.101	3.583	10.603	
1.000	2.968	2.032	6.000	
1.000	2.121	2.032	5.153	

**Data Ordinal**

No	Motivasi Kerja (Y)							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	5	5	5	4	4	3	30
2	4	5	5	5	5	5	5	34
3	5	5	4	4	5	4	5	32
4	5	5	5	5	5	5	5	35

5	3	4	5	4	4	5	4	29
6	4	4	5	5	4	4	4	30
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	5	4	4	5	4	4	5	31
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	5	4	4	5	4	5	32
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	4	5	5	4	5	5	5	33
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	4	3	4	4	3	3	3	24
17	4	3	5	4	3	3	4	26
18	5	4	4	5	5	3	5	31
19	4	4	5	4	3	3	3	26
20	3	4	3	3	3	4	3	23
21	4	3	4	4	4	4	4	27
22	3	4	4	4	3	3	3	24
23	4	3	3	4	4	4	4	26
24	5	4	4	4	3	3	3	26
25	4	3	5	4	4	3	3	26
26	3	4	4	3	3	3	3	23
27	5	5	4	5	5	5	4	33
28	5	3	4	4	3	3	3	25
29	5	4	4	3	3	3	3	25
30	5	4	4	4	5	4	4	30
31	3	3	3	3	3	3	3	21
32	3	3	5	5	3	3	3	25

Successive Detail								
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale	
1.000	3.000	6.000	0.188	0.188	0.269	-0.887	1.000	
	4.000	10.000	0.313	0.500	0.399	0.000	2.020	
	5.000	16.000	0.500	1.000	0.000	4.000	3.230	
2.000	3.000	8.000	0.250	0.250	0.318	-0.674	1.000	
	4.000	11.000	0.344	0.594	0.388	0.237	2.060	
	5.000	13.000	0.406	1.000	0.000	5.000	3.220	
3.000	3.000	3.000	0.094	0.094	0.167	-1.318	1.000	

		4.000	13.000	0.406	0.500	0.399	0.000	2.21
		5.000	16.000	0.500	1.000	0.000	5.000	3.58
	4.000	3.000	4.000	0.125	0.125	0.206	-1.150	1.00
		4.000	14.000	0.438	0.563	0.394	0.157	2.21
		5.000	14.000	0.438	1.000	0.000	5.000	3.54
	5.000	3.000	11.000	0.344	0.344	0.368	-0.402	1.00
		4.000	7.000	0.219	0.563	0.394	0.157	1.99
		5.000	14.000	0.438	1.000	0.000	4.000	2.97
	6.000	3.000	12.000	0.375	0.375	0.379	-0.319	1.00
		4.000	9.000	0.281	0.656	0.368	0.402	2.05
		5.000	11.000	0.344	1.000	0.000	3.000	3.08
	7.000	3.000	12.000	0.375	0.375	0.379	-0.319	1.00
		4.000	7.000	0.219	0.594	0.388	0.237	1.97
		5.000	13.000	0.406	1.000	0.000	4.000	2.96

Successive Interval									
1		2	3	4	5	6	7	Total	
	2.020	3.226	3.583	3.547	1.951	2.051	1.000	17.37	
	2.020	3.226	3.583	3.547	2.971	3.082	2.966	21.39	
	3.233	3.226	2.215	2.217	2.971	2.051	2.966	18.87	
	3.233	3.226	3.583	3.547	2.971	3.082	2.966	22.60	
	1.000	2.067	3.583	2.217	1.951	3.082	1.972	15.87	
	2.020	2.067	3.583	3.547	1.951	2.051	1.972	17.19	
	3.233	3.226	3.583	3.547	2.971	3.082	2.966	22.60	
	3.233	2.067	2.215	3.547	1.951	2.051	2.966	18.03	
	3.233	3.226	3.583	3.547	2.971	3.082	2.966	22.60	
	3.233	3.226	3.583	3.547	2.971	3.082	2.966	22.60	
	3.233	3.226	3.583	3.547	2.971	3.082	2.966	22.60	
	3.233	3.226	2.215	2.217	2.971	2.051	2.966	18.87	
	3.233	3.226	3.583	3.547	2.971	3.082	2.966	22.60	
	2.020	3.226	3.583	2.217	2.971	3.082	2.966	20.06	
	3.233	3.226	3.583	3.547	2.971	3.082	2.966	22.60	
	2.020	1.000	2.215	2.217	1.000	1.000	1.000	10.49	
	2.020	1.000	3.583	2.217	1.000	1.000	1.972	12.79	
	3.233	2.067	2.215	3.547	2.971	1.000	2.966	18.00	
	2.020	2.067	3.583	2.217	1.000	1.000	1.000	12.88	
	1.000	2.067	1.000	1.000	1.000	2.051	1.000	9.11	
	2.020	1.000	2.215	2.217	1.951	2.051	1.972	13.42	
	1.000	2.067	2.215	2.217	1.000	1.000	1.000	10.49	
	2.020	1.000	1.000	2.217	1.951	2.051	1.972	12.21	
	3.233	2.067	2.215	2.217	1.000	1.000	1.000	12.73	
	2.020	1.000	3.583	2.217	1.951	1.000	1.000	12.77	
	1.000	2.067	2.215	1.000	1.000	1.000	1.000	9.28	
	3.233	3.226	2.215	3.547	2.971	3.082	1.972	20.24	
	3.233	1.000	2.215	2.217	1.000	1.000	1.000	11.66	
	3.233	2.067	2.215	1.000	1.000	1.000	1.000	11.51	

3.233	2.067	2.215	2.217	2.971	2.051	1.972	16.72
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.00
1.000	1.000	3.583	3.547	1.000	1.000	1.000	12.13

5	14	43,8	43,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	37,5	37,5	37,5
4	9	28,1	28,1	65,6

5	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	37,5	37,5	37,5
4	7	21,9	21,9	59,4
5	13	40,6	40,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

## ABSTRACT

### **MUHLIS MUHAMAD. E2117143. THE EFFECT OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE WORK MOTIVATION AT THE SUBDISTRICT OFFICE OF TABONGO IN GORONTALO DISTRICT**

*The research aims at finding the effect of the organizational culture on the work motivation at the Subdistrict Office of Tabongo in Gorontalo District, whether simultaneously or partially. It applies a quantitative method. The primary data collection is done through questionnaires examined through validity and reliability test on every item on the questionnaires. The data analysis method used is path analysis by first converting the data scale into the interval scale. The object of the research is the organizational culture and work motivation. The result of the first hypothesis indicates that the organizational culture consisting of values (X1), belief (X2), and attitude (X3) simultaneously produces a positive and significant effect on the work motivation of apparatus at the Subdistrict Office of Tabongo in Gorontalo District by 81.6%, while 18.4% is affected by other variables that are not included in the research. The result of the second hypothesis shows that the organizational culture consisting of values (X1), belief (X2), and attitude (X3) partially gives positive and significant effect on the work motivation of apparatus at the Subdistrict Office of Tabongo in Gorontalo District in which the value (X1) partially gives positive and significant effects on the work motivation of apparatus (Y) by 31.7%. The belief (X2) partially gives a significant effect on the work motivation of the apparatus (Y) by 32.9%. The attitude (X3) partially gives a significant effect on the work motivation of the apparatus by 35.4%.*

**Keywords:** organizational culture, work motivation



## ABSTRAK

**MUHLIS MUHAMAD. E2117143. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KECAMATAN TABONGO KABUPATEN GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo baik secara simultan maupun parsial. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas setiap item pernyataan/pertanyaan yang terdapat pada daftar pernyataan/pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu melakukan konversi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Motivasi Kerja. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang terdiri dari Nilai-Nilai ( $X_1$ ), Keyakinan ( $X_2$ ), dan Sikap ( $X_3$ ), secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo sebesar 81,6%, sedangkan 18,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang terdiri dari Nilai-Nilai ( $X_1$ ), Keyakinan ( $X_2$ ), dan Sikap ( $X_3$ ), secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo sub Nilai ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 31,7%. Keyakinan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 32,9%. Sikap ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 35,4%.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;  
E-mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 2356/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Tabongo

di,-

Kabupaten Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D

NIDN : 0911108104

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Muhlis Mohamad

NIM : E2117143

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : KANTOR KECAMATAN TABONGO KABUPATEN GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TABONGO KABUPATEN GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 28 September 2020  
Ketua  
  
Zulham, Ph.D  
NIDN 0911108104



Dipindai dengan CamScanner



**PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO**  
**KECAMATAN TABONGO**  
*Jl. Raja Bobihoe Nomor 12 Kode Pos 96271*

**REKOMENDASI**

Nomor : 074/Kec. Tab/239.a/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **JAMALUDIN BOBIHU, S.Pd**  
NIP. : 19721110 199606 1 001  
Jabatan : Camat Tabongo Kabupaten Gorontalo

Dengan ini memberi Rekomendasi kepada :

I. Nama : **MUHLIS MOHAMAD**  
NIM : E2117143  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Desa Teratai Kec. Tabongo Kab Gorontalo

Telah Melakukan kegiatan penelitian tentang **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo selama Januari - Maret**

Demikian Rekomendasi ini dikeluarkan, untuk digunakan seperlunya.

Tabongo, 26 April 2021

  
**JAMALUDIN BOBIHU, S.Pd**  
Nip : 19721110 199606 1 001



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS ICHSAN  
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001  
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 0667/UNISAN-G/S-BP/V/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom  
NIDN : 0906058301  
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : MUHLIS MOHAMAD  
NIM : E2117143  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja  
Pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten  
Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 28%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 29 Mei 2021

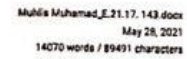
Tim Verifikasi,



**Sunarto Taliki, M.Kom**  
NIDN. 0906058301

**Tembusan :**

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



Muhlis Muhammad.docx

28%  
OVERALL SIMILARITY

Rank	Domain	Category	Percentage
1	repo.darmajaya.ac.id	EXTERNAL	4%
2	eprints.mercubuana-yogya.ac.id	EXTERNAL	3%
3	www.scribd.com	EXTERNAL	2%
4	journal.feb.unmul.ac.id	EXTERNAL	2%
5	download.gbruda.ristekdikti.go.id	EXTERNAL	1%
6	repository.uinsuka.ac.id	EXTERNAL	1%
7	ninalayati.blogspot.com	EXTERNAL	1%
8	text4d.123dok.com	EXTERNAL	1%
9	LL Dikti DK Tuntutan Consortium on 2019-07-16	EXTERNAL (WIKI)	1%
10	jurnal.unigo.ac.id	EXTERNAL	1%
11	repository.upi.edu	EXTERNAL	<1%
12	jurnal.narotama.ac.id	EXTERNAL	<1%
13	library.binus.ac.id	EXTERNAL	<1%
14	digital.unpas.ac.id	EXTERNAL	<1%
15	repository.unmat.ac.id	EXTERNAL	<1%
16	sorev.unisan.ac.id	EXTERNAL	<1%
17	repository.umau.ac.id	EXTERNAL	<1%
18	uneri.portalgaruda.org	EXTERNAL	<1%
19	eprints.uny.ac.id	EXTERNAL	<1%
20	anissayundaiaesati.blogspot.com	EXTERNAL	<1%
21	elb.unikram.ac.id	EXTERNAL	<1%
22	...	...	<1%



Scanned with CamScanner

5/25/2021

Muhammad dani - E.21.17.143

13	e-jurnal.sterobeli-indonesia.ac.id	INTERNET	<1%
24	www.docstoc.com	INTERNET	<1%
26	jurnal.sterobeli-indonesia.ac.id	INTERNET	<1%
28	repository.uin-suka.ac.id	INTERNET	<1%
31	journal.uns.ac.id	INTERNET	<1%
32	addhest.blogspot.com	INTERNET	<1%
33	konsultasiripai.com	INTERNET	<1%
34	id.scribd.com	INTERNET	<1%
35	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	SUBMITTED WORKS	<1%
36	Metik, Aumiz, Bagus Setiono. "Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Maduri)", Capital...	OUTSOURCE	<1%
37	jurnal.unpad.ac.id	INTERNET	<1%
38	repository.radenintan.ac.id	INTERNET	<1%
39	Enna Aliza Amanda, Satrio Sudiribowo, Nik Amah. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Maduri", Asas: Jurnal Akuntan...	ACCOUNT	<1%
40	epprints.uns.ac.id	INTERNET	<1%
41	penyitrafadigital.blogspot.com	INTERNET	<1%
42	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2020-03-10	SUBMITTED WORKS	<1%
43	mlutthakim21.blogspot.com	INTERNET	<1%
44	e-jurnal.untag-smd.ac.id	INTERNET	<1%
45	jurnal.abulystama.ac.id	INTERNET	<1%
46	docbook.com	INTERNET	<1%
47	pt.scribd.com	INTERNET	<1%
48	repository.lanikudus.ac.id	INTERNET	<1%
49	repository.unhas.ac.id	INTERNET	<1%
50	id.123dok.com	INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words)

Excluded sources:

- None