

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
VARIABEL MODERASI MOTIVASI KERJA**

(Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendapatan Kabupaten Madiun)

TESIS

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Magister
Program Studi Magister Ekonomi dan Studi Pembangunan
Konsentrasi : Ekonomi Sumberdaya Manusia dan Pembangunan



Oleh :

PENTALIANAWATI
S421508019

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SEBELAS MARET
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN
SURAKARTA
2017

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
VARIABEL MODERASI MOTIVASI KERJA**

(Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendapatan Kabupaten Madiun)



Prof. Dr. J. J. SARUNGU, M.S
NIP. 19510701 198010 1 001

Dr. MULYANTO, ME
NIP.19680623 199302 1 001

Ketua Program Studi
Magister Ekonomi dan Studi Pembangunan

Dr. EVI GRAVITIANI, SE, M.Si
NIP.19730605 200912 2 001

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
VARIABEL MODERASI MOTIVASI KERJA**

(Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendapatan Kabupaten Madiun)

**Disusun Oleh :
PENTALIANAWATI
NIM : S421508019**

Telah disetujui oleh Tim Penguji
Pada tanggal : 4

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Tim Penguji	<u>Tri Mulyaningsih, SE, M.Si, Ph.D</u> NIP.19790719 200801 2 009	
Pembimbing I	<u>Prof. Dr. J. J. Sarungu, M.S</u> NIP. 19510701 198010 1 001	
Pembimbing II	<u>Dr. Mulyanto, ME</u> NIP.19680623 199302 1 001	

**Mengetahui
Direktur PPs UNS**

**Ketua Program Studi
Megister Ekonomi dan Studi
Pembangunan**

Prof. Dr. M. Furqon Hidayatullah M.Pd
NIP. 19600727 198702 1 001

Dr. Evi Gravitiani, S.E., M.Si
NIP. 19730605 200912 2 001

PENTALIANAWATI, 2017, Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Moderasi Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Kantor Dinas Pendapatan Kabupaten Madiun).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) peran budaya organisasi terhadap kinerja pegawai; (2) peran lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai; (3) peran motivasi dalam memoderasi peran budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (4) peran motivasi kerja dalam memoderasi peran lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Kabupaten Madiun.

Pengumpulan data menggunakan metode survei. Teknik sampling menggunakan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendapatan Kabupaten Madiun yang berjumlah 114 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa : (1) penerapan budaya organisasi yang dilakukan pegawai berperan langsung dalam meningkatkan kinerja pegawai; (2) lingkungan kerja berperan langsung dalam meningkatkan kinerja pegawai; (3) motivasi kerja semakin memperkuat peran budaya organisasi terhadap kinerja pegawai; (4) motivasi kerja memperlemah peran lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang sudah kondusif membuat motivasi kerja tidak berpengaruh secara langsung dalam memoderasi peran lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Kabupaten Madiun.

Kata Kunci : budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai.

PENTALIANAWATI, 2017, Influence of Organizational Culture and Environment Working on Employee Performance with Moderating Variable Work Motivation (Case Study at Revenue Department Office Madiun Regency).

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) the role of organizational culture on employee performance; (2) the role of the working environment on employee performance; (3) the role of motivation in moderating role of organizational culture on employee performance (4) the role of motivation to work in a moderating role of the working environment on the performance of employees at Revenue Department Office Madiun Regency.

Data collecting use survey method. The sampling technique was census method. The population is all employees at Revenue Department Office Madiun Regency totaling 114 people. Data were analyzed using multiple linear regression.

The results of the study found that: (1) the application of organizational culture performed by employees directly role in improving the performance of employees; (2) the working environment plays a direct role in improving the performance of employees; (3) work motivation strengthens the role of organizational culture on employee performance; (4) work motivation weaken the role of work environment to employee performance. Conducive working environment conditions make work motivation has no direct effect in moderating the role of work environment on the performance of employees at Revenue Department Office Madiun Regency.

Keywords: organizational culture, work environment, employee motivation, employee performance.

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : PENTALIANAWATI

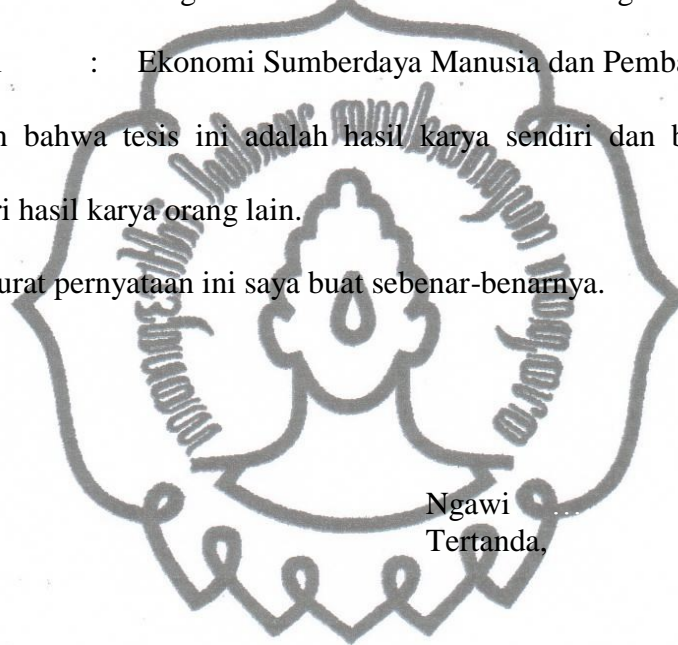
NIM : S421508019

Program Studi : Magister Ekonomi dan Studi Pembangunan

Konsentrasi : Ekonomi Sumberdaya Manusia dan Pembangunan

Menyatakan bahwa tesis ini adalah hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya.



Ngawi
Tertanda,

PENTALIANAWATI

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir belajar dan syarat guna memperoleh derajat sarjana S-2 pada Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Program Pascasarjana Magister Ekonomi dan Studi Pembangunan Surakarta yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Moderasi Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Kantor Dinas Pendapatan Kabupaten Madiun)”**.

Berkenaan dengan penulisan laporan tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak yang telah memungkinkan selesainya penyusunan maupun penyajian laporan tesis ini, kepada :

1. Prof. Dr. Ravik Karsidi, M.S., selaku Rektor Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Dr. Evi Gravitiani, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Megister Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Sebelas Maret Surakarta beserta Staf.
3. Prof. Dr. J. J. Sarung M.S, selaku pembimbing pertama dalam penyusunan tesis ini.
4. Dr. Mulyanto, M.E, selaku pembimbing kedua dalam penyusunan tesis ini.
5. Bapak / Ibu dosen Program Studi Megister Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Sebelas Maret Surakarta.

6. Kedua orang tuaku tersayang yang selalu mendukung dan memotivasi dalam terselesainya tesis ini.
7. Suamiku tercinta yang selalu setia, sabar membantu dan memotivasi dalam penyelesaian tesis ini.
8. Anakku tersayang sumber semangat saat lelah menghampiri.
9. Rekan-rekan mahasiswa seangkatan Program Studi Megister Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah membantu memberikan berbagai informasi.

Penulis berharap tesis ini dapat dikembangkan lagi sebagai dasar oleh para peneliti ke depan.

Surakarta,

Peneliti

PENTALIANAWATI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB. II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Kajian Teoritis	11
1. Kinerja Pegawai	11
a. Pengertian Kinerja Pegawai	11
b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai	12

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.	13
2. Budaya Organisasi	15
a. Pengertian Budaya Organisasi	15
b. Fungsi Budaya Organisasi	16
c. Ciri-ciri Budaya Organisasi	17
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	18
e. Indikator Budaya Organisasi	19
3. Lingkungan Kerja	20
a. Pengertian Lingkungan Kerja	20
b. Jenis Lingkungan Kerja	21
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	23
4. Motivasi Kerja	25
a. Pengertian Motivasi Kerja	25
b. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja.....	26
c. Bentuk Motivasi Kerja.....	27
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja ...	30
B. Kajian Empiris	31
C. Kerangka Pemikiran	34
D. Hipotesis	39
BAB. III METODE PENELITIAN	41
A. Rancangan Penelitian.....	41

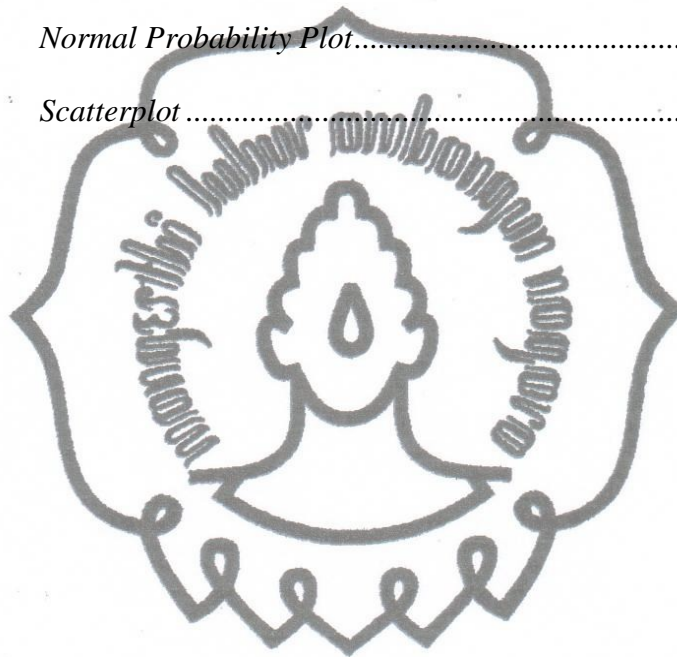
B. Jenis dan Sumber Data.....	41
C. Unit Analisis dan Responden.....	41
D. Teknik Pengumpulan Data.....	42
E. Definisi Operasional Variabel	43
F. Teknik Analisis Data	44
BAB. IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	51
1. Sekilas Tentang Dinas Pendapatan Kabupaten Madiun....	51
2. Visi dan Misi	52
3. Struktur Organisasi.....	53
B. Deskripsi Responden	58
C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	60
D. Uji Asumsi Klasik.....	61
E. Pengujian Hipotesis	65
F. Pembahasan	69
BAB. V PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Dinas Pendapatan Kabupaten Madiun Periode Maret sampai dengan Juli 2016...	6
Tabel 3.1	Jumlah Sampel Berdasarkan Strata Golongan	42
Tabel 3.2	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	43
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	58
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.7	Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.8	Model Persamaan Pertama.....	65
Tabel 4.9	Model Persamaan Kedua.....	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendapatan Kabupaten Madiun..	51
Gambar 4.2 <i>Histogram</i>	62
Gambar 4.3 <i>Normal Probability Plot</i>	62
Gambar 4.5 <i>Scatterplot</i>	64



DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	83
Lampiran 2	Tabulasi Data Variabel Budaya Organisasi	90
Lampiran 3	Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja	93
Lampiran 4	Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja.....	96
Lampiran 5	Tabulasi Data Variabel Kinerja Pegawai	99
Lampiran 6	Tabulasi Olah Data SPSS.....	102
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	105
Lampiran 8	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	106
Lampiran 9	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	107
Lampiran 10	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	109
Lampiran 11	Hasil Uji Reliabilitas	110
Lampiran 12	Uji Asumsi Klasik.....	111
Lampiran 13	Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda Persamaan Pertama.....	113
Lampiran 14	Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda Persamaan Kedua	114
Lampiran 15	Tabel r Product Moment	115
Lampiran 16	Tabel t Titik Persentase Distribusi t (df = 81 – 120).....	116
Lampiran 17	Tabel F	117
Lampiran 18	Matrik Penelitian Terdahulu	118