

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda Kabupaten Teluk Bintuni merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas utama dalam mengelola pendapatan asli daerah (PAD). Lembaga ini menjadi andalan pemerintah daerah dalam menghimpun sumber-sumber keuangan daerah guna mendukung pembangunan dan pelayanan publik. Pembentukan Bapenda didasarkan pada kebutuhan untuk meningkatkan kemandirian fiskal daerah. Keberadaannya juga bertujuan untuk mengoptimalkan potensi pajak/retribusi daerah. Dengan demikian, Bapenda memiliki peran dalam memperkuat fondasi keuangan Kabupaten Teluk Bintuni.

Secara struktural, Bapenda Kabupaten Teluk Bintuni dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Di bawahnya terdapat sekretariat, bidang-bidang teknis, serta unit pelayanan yang mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Struktur organisasi ini dirancang agar pengelolaan pendapatan dapat berjalan efektif dan transparan. Setiap bidang memiliki fungsi yang berbeda, mulai dari perencanaan, penagihan, pengawasan, hingga evaluasi kinerja pendapatan daerah. Dengan sistem ini, Bapenda dapat bekerja secara lebih terarah dalam mencapai target PAD.

Visi Bapenda Kabupaten Teluk Bintuni adalah mewujudkan tata kelola pendapatan daerah yang profesional, transparan, dan akuntabel. Visi ini menekankan pentingnya pelayanan publik yang prima dalam pengelolaan pendapatan. Melalui visi

tersebut, Bapenda berupaya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem perpajakan daerah. Selain itu, visi tersebut juga mencerminkan komitmen pemerintah daerah dalam memperkuat basis keuangan lokal. Hal ini sejalan dengan upaya menuju kemandirian fiskal yang berkelanjutan.

Misi Bapenda antara lain adalah meningkatkan kesadaran dan kepatuhan wajib pajak daerah, mengembangkan sistem informasi berbasis teknologi, serta meningkatkan kapasitas aparatur. Misi ini juga mencakup peningkatan pelayanan kepada masyarakat agar lebih cepat, mudah, dan transparan. Melalui misi tersebut, Bapenda ingin menciptakan iklim yang kondusif bagi masyarakat dan pelaku usaha dalam memenuhi kewajiban pajaknya. Selain itu, misi ini juga diarahkan untuk meminimalisir kebocoran pendapatan daerah. Dengan langkah ini, diharapkan PAD Kabupaten Teluk Bintuni semakin meningkat dari tahun ke tahun.

Fungsi utama Bapenda meliputi penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan pemungutan, serta pengawasan terhadap penerimaan pajak dan retribusi daerah. Selain itu, Bapenda juga memiliki fungsi pelayanan administrasi dan penyuluhan kepada wajib pajak. Fungsi pengawasan dilakukan agar setiap sumber pendapatan daerah dapat dioptimalkan secara tepat. Bapenda juga berperan dalam menyajikan data dan laporan keuangan pendapatan yang akurat. Dengan fungsi-fungsi tersebut, Bapenda menjadi motor penggerak dalam peningkatan keuangan daerah.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Bapenda Kabupaten Teluk Bintuni mengelola berbagai jenis pajak daerah. Pajak tersebut antara lain pajak hotel, restoran, hiburan, reklame, penerangan jalan, parkir, serta pajak mineral bukan logam dan batuan. Selain itu, retribusi daerah yang berasal dari layanan publik juga menjadi bagian dari

pendapatan yang dikelola. Untuk memaksimalkan penerimaan, Bapenda melakukan berbagai inovasi pemungutan berbasis digital. Inovasi ini membantu masyarakat agar lebih mudah dalam memenuhi kewajiban pajaknya.

Bapenda Kabupaten Teluk Bintuni menghadapi sejumlah tantangan dalam meningkatkan PAD, seperti rendahnya kesadaran wajib pajak dan keterbatasan sumber daya aparatur. Namun, berbagai upaya telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut. Misalnya dengan melakukan sosialisasi rutin, memberikan insentif, serta memperkuat sistem pengawasan berbasis teknologi. Kerja sama dengan pihak swasta dan lembaga keuangan juga terus dikembangkan. Dengan strategi tersebut, Bapenda optimis dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan pendapatan daerah.

Bapenda Kabupaten Teluk Bintuni berkomitmen untuk terus berinovasi dalam pengelolaan pendapatan daerah. Peningkatan kapasitas SDM, pemanfaatan teknologi informasi, serta kerja sama lintas sektor akan menjadi fokus utama. Bapenda juga menekankan pentingnya transparansi agar kepercayaan publik terhadap pengelolaan pajak daerah semakin tinggi. Dengan pengelolaan pendapatan yang baik, pembangunan daerah dapat berjalan lebih optimal. Hal ini diharapkan mampu mewujudkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Teluk Bintuni secara berkelanjutan.

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 orang pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni, yang terdiri dari laki-laki dan

perempuan. Rincian mengenai karakteristik responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	30	69,8%
2	Perempuan	13	30,2%
Total		43	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Merujuk pada tabel tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi jenis kelamin responden, maka responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 65 orang atau sebesar 65.0%, dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang atau sebesar 35.0%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki.

Responden dalam studi dapat diklasifikasikan berdasarkan usia. Deskripsi mengenai usia responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5.2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	18 – 25 Tahun	1	2,3%
2	26 – 35 Tahun	10	23,3%
3	36 – 45 Tahun	30	69,8%
4	> 45 Tahun	2	4,7%
Total		43	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasar pada tabel 5.2 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi usia responden, maka responden berusia 18 - 25 tahun sebanyak 1 orang atau 2,3%, responden berusia 26 – 35 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 23.3%, responden berusia 36 – 45 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 69,8%, dan responden berusia

lebih dari 45 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 4,7%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berusia 36 – 45 tahun.

Responden dalam studi juga dapat dikelompokkan jenjang pendidikannya. Deskripsi mengenai pendidikan responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SMA/SMK	5	11,6%
2	D-III	10	23,3%
3	D-IV / S1	28	65,1%
	Total	43	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Sesuai dengan tabel 5.3 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi pendidikan, maka responden dengan pendidikan SMA/SMK, sebanyak 5 orang atau sebesar 11,6%, responden lulusan D3 sebanyak 10 orang atau sebesar 23,3%, responden dengan pendidikan D4/S1 sebanyak 28 orang atau sebesar 65.1%. Demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan D4/S1.

Responden dalam studi juga dapat dikelompokkan berdasarkan masa kerjanya. Deskripsi mengenai masa kerja responden disajikan pada tabel berikut

Tabel 5.4
Lama Kerja Responden

No	Lama Kerja	Jumlah	Prosentase
1	1-10 tahun	28	65,1%
2	11-20 tahun	15	34.9%
	Total	43	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Mengacu pada tabel 5.4 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi lama kerja, maka responden dengan lama kerja 1-10 tahun, sebanyak 28 orang atau sebesar 65.1%, responden dengan lama kerja 11-20 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 34,9%. Mayoritas responden lama kerjanya 1-10 tahun.

5.2.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi data dalam studi ini mencakup empat variabel yakni Dukungan Manajemen Puncak, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja. Berdasar data yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi responden pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni hasilnya sebagai berikut:

1. Dukungan Manajemen Puncak (X1)

Variabel Dukungan Manajemen Puncak dalam penelitian ini mencakup tiga indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.5
Sebaran Respon atas Variabel Manajemen Puncak

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Pimpinan di tempat kerja saya mampu menyelaraskan tujuan organisasi dan kepentingan pegawai			2	27	14	4,28
2	Pimpinan di tempat kerja saya mampu menempatkan sumber daya secara efektif dan efisien			4	18	21	4,40
3	Pimpinan di tempat kerja saya mampu mendorong partisipasi dan memotivasi seluruh pegawai			7	26	10	4,07
Total				13			

Berdasarkan tabel 5.5, variabel Dukungan Manajemen Puncak mayoritas jawaban responden memiliki skor “5” atau “sangat setuju” sejumlah 118 tanggapan. Secara keseluruhan variabel Dukungan Manajemen Puncak mempunyai rata rata sebesar 4,22 yang termasuk kategori tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan Dukungan Manajemen Puncak yang dimiliki pegawai dinilai sangat baik.

2. Budaya Organisasi (X2)

Variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini mencakup empat indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.6
Sebaran Respon atas Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya mengikuti kebiasaan kerja yang ada di tempat kerja saya	23	20				4,53
2	Saya mematuhi norma-norma kerja di tempat kerja saya	15	26	3			4,30
3	Saya mematuhi peraturan kerja di tempat kerja saya	7	33	3			34,09
4	Saya mematuhi nilai-nilai luhur instansi saya	9	31	3			34,14
Total				9			

Sesuai dengan tabel 5.6, variabel Budaya Organisasi mayoritas jawaban responden memiliki skor “5” atau “sangat setuju” sejumlah 140 tanggapan. Secara keseluruhan variabel Budaya Organisasi mempunyai rata rata sebesar 3,98 yang

termasuk kategori sangat tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan Budaya Organisasi yang dijalankan pegawai dipersepsikan sudah sangat baik.

3. Dukungan Lingkungan Kerja (X3)

Variabel Dukungan Manajemen Puncak dalam penelitian ini mencakup tiga indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.7
Sebaran Respon atas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Lingkungan kerja saya mendapatkan cahaya atau penerangan yang memadai	20	20	3			4,40
2	Suhu udara di tempat kerja saya cukup sejuk	18	22	3			4,35
3	Lingkungan kerja saya memiliki sirkulasi udara yang lancar	7	27	9			3,95
4	Lingkungan kerja saya sangat aman		17	15			3,91
Total							

Berlandaskan pada tabel 5.7, variabel Lingkungan Kerja mayoritas jawaban responden memiliki skor “5” atau “sangat setuju” sejumlah 97 tanggapan. Secara keseluruhan variabel Lingkungan Kerja mempunyai rata rata sebesar 4,23 yang termasuk kategori tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam organisasi dipersepsikan sudah baik.

4. Motivasi Kerja (Y)

Variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini mencakup tiga indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.8
Sebaran Respon atas Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Saya selalu mencapai target pekerjaan saya	23	19	1			4,51
2	Saya sangat bersemangat untuk meningkatkan kinerja saya	24	17	2			4,51
3	Saya memiliki tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan baik	18	23	2			4,37
Total							

Data tabel 5.8 menyajikan data bahwa variabel Motivasi Kerja mayoritas jawaban responden yaitu memiliki skor “5” atau “sangat setuju” berjumlah 43 jawaban. Secara keseluruhan variabel Motivasi Kerja memiliki rata rata sebesar 4.51 yang berkategori sangat tinggi. Hasil tersebut bermakna bahwa responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada angket yang berarti Motivasi Kerja dipersepsikan sudah sangat baik.

5.2.3 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian validitas memiliki tujuan untuk memahami apakah instrumen tersebut mempunyai kevalidan atau kesahihan. Berikut disajikan hasil validitas penelitian:

a. Variabel Dukungan Manajemen Puncak

Tabel 5.9
Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X1.1	0.788	0.000	Valid
X1.2	0.849	0.000	Valid
X1.3	0.872	0.000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa keempat pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Dukungan Manajemen Puncak (X1) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian ketiga pernyataan mengenai variabel Dukungan Manajemen Puncak tersebut dapat dinyatakan valid.

b. Variabel Budaya Organisasi

Tabel 5.10
Variabel Budaya Organisasi (X2)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X2.1	0.702	0.000	Valid
X2.2	0.862	0.000	Valid
X2.3	0.750	0.000	Valid
X2.4	0.862	0.000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa keempat pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian keempat pernyataan mengenai variabel Budaya Organisasi tersebut dapat dinyatakan valid.

c. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 5.11
Lingkungan Kerja (X3)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X3.1	0,744	0.000	Valid
X3.2	0,920	0.000	Valid
X3.3	0,779	0.000	Valid
X3.4	0,881	0.000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa keempat pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian keempat pernyataan mengenai variabel Lingkungan Kerja tersebut dapat dinyatakan valid.

d. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 5.12
Variabel Motivasi Kerja (Y)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
Y.1	0.856	0.000	Valid
Y.2	0.927	0.000	Valid
Y.3	0.879	0.000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa ketiga pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Motivasi Kerja (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian ketiga pernyataan mengenai variabel Motivasi Kerja tersebut dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat diketahui dari nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan dari perhitungan melalui bantuan program SPSS 2.0. apabila pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, maka pernyataan tersebut dikatakan reliabel. Berikut hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel 5.13 Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Hasil
Dukungan Manajemen Puncak	0.786	4	Reliabel
Budaya Organisasi	0.807	5	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.848	3	Reliabel
Motivasi Kerja	0.866	3	Reliabel

Sumber: Perhitungan SPSS 2025

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa :

- 1) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Dukungan Manajemen Puncak $0.786 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.
- 2) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Budaya Organisasi $0.807 >$ dari $0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel
- 3) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Lingkungan Kerja $0.848 >$ dari $0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel
- 4) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Motivasi Kerja $0.866 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel

Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

5.2.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji heterokidastisitas. Hasil uji masing-masing asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji ini menggunakan metode uji One-Sample Kolmogorov Smirnov (KS) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.14
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.01889149
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.073
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olah data SPSS, 2025

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa bahwa nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh mempunyai nilai t statistic sebesar 0,122 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,114, di mana nilai tersebut telah sesuai dengan kriteria bahwa sebaran residual disebut berdistribusi normal apabila taraf signifikan > 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi variabel independen.

Hasil uji multikolinieritas yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.15
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Dukungan Manajemen Puncak	.699	1.430
	Budaya Organisasi	.886	1.129
	Lingkungan Kerja	.658	1.520

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS, 2025

Sesuai dengan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel Dukungan Manajemen Puncak, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokidastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan Spearman's Rho dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Metode ini menguji korelasi antara nilai prediksi (\hat{Y}) dan nilai absolut residual ($|e|$) secara non-parametrik. Jika nilai signifikansi (Sig.) dari hasil uji $> 0,05$, maka tidak terdapat heteroskedastisitas (data homoskedastis); sebaliknya, jika Sig. $< 0,05$, maka terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 5.16
Uji Heterokedastisitas

		Correlations			ABS RS	
		Dukungan Manajemen Puncak	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja		
Spearman's rho	Dukungan Manajemen Puncak	Correlation Coefficient	1.000	0.260	.528**	-0.005
		Sig. (2-tailed)		0.092	0.000	0.973
		N	43	43	43	43
Budaya Organisasi		Correlation Coefficient	0.260	1.000	.358*	0.095
		Sig. (2-tailed)	0.092		0.018	0.544
		N	43	43	43	43
Lingkungan Kerja		Correlation Coefficient	.528**	.358*	1.000	0.054
		Sig. (2-tailed)	0.000	0.018		0.731
		N	43	43	43	43
ABS_RS		Correlation Coefficient	-0.005	0.095	0.054	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.973	0.544	0.731	
		N	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS, 2025

Sesuai tabel 5.16, hasil Uji Rho Spearman mengindikasikan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang signifikan secara statistik memiliki pengaruh terhadap variabel terikat nilai *absolute residual* (Abs_Res). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansinya lebih tinggi dari tingkat kepercayaan 5%. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

5.2.5 Persamaan Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh model penelitian yaitu Dukungan Manajemen Puncak, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja secara linier. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner tentang variabel-variabel tersebut kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu

komputer dengan program SPSS.20.0. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 5.17
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	
	B	Std. Error		
1	(Constant)	.605	1.982	
	Dukungan Manajemen Puncak	.339	.126	.342
	Budaya Organisasi	.258	.106	.277
	Lingkungan Kerja	.244	.092	.350

Sumber : Perhitungan SPSS, 2025

Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 0,605 + 0,339 X_1 + 0.258X_2 + 0.244X_3$$

Keterangan :

- α = Konstanta
- X_1 = Dukungan Manajemen Puncak
- X_2 = Budaya Organisasi
- X_3 = Lingkungan Kerja
- Y = Motivasi Kerja

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut:

1. α = Konstanta = 0,605

Konstanta (α) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 0,605 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari Dukungan

Manajemen Puncak, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja = 0 atau konstan, maka variabel Motivasi Kerja sebesar 0,605.

2. β_1 = Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,339$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Dukungan Manajemen Puncak (X_1) yaitu 0,339 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Dukungan Manajemen Puncak (X_1) naik sebesar satu satuan, sedangkan Budaya Organisasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) tetap/konstan, maka Motivasi Kerja (Y) naik sebesar 0,339.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Dukungan Manajemen Puncak (X_1) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,339 dengan asumsi bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) tetap/konstan.

3. β_2 = Koefisien regresi untuk $X_2 = 0.259$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) yaitu 0.259 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Budaya Organisasi (X_2) naik sebesar satu satuan, sedangkan Dukungan Manajemen Puncak (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_3) tetap/konstan, maka Motivasi Kerja (Y) naik sebesar 0.259.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 0.259, dengan asumsi bahwa variabel Dukungan Manajemen Puncak (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_3) tetap/konstan.

4. β_3 = Koefisien regresi untuk $X_3 = 0.244$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) yaitu 0.244 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Lingkungan Kerja (X_3) naik sebesar satu satuan, sedangkan Dukungan Manajemen Puncak (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) tetap/konstan, maka Motivasi Kerja (Y) naik sebesar 0.244.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 0.244, dengan asumsi bahwa variabel Dukungan Manajemen Puncak (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) tetap/konstan.

5.2.6 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel Dukungan Manajemen Puncak, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Motivasi Kerja. Hasil Perhitungan melalui alat bantu program SPSS 25.0 bisa diketahui tingkat koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 5.18
Hasil Uji R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.522	1.057

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dukungan Manajemen Puncak

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS, 2025

Melihat hasil output SPSS 25.0 tersebut di atas diketahui R square (R^2) sebesar 0,556 atau 55,6% yang berarti bahwa sumbangan atau kontribusi dari variabel Dukungan Manajemen Puncak, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Motivasi Kerja sebesar 55,6. Sedangkan sisanya 44,4% ($100\% - 55,6\% = 44,4\%$) dikontribusi oleh faktor lainnya di luar model.

5.2.7 Uji t

Pengujian hipotesis yang pertama yaitu uji t yang menguji koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Dukungan Manajemen Puncak, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja. Ketentuan pengujian yang digunakan, yaitu:

1. Apabila nilai signifikansi Uji t $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 tidak terdukung, yang artinya variabel Dukungan Manajemen Puncak, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan Motivasi Kerja ;
2. Apabila nilai signifikansi Uji t $< 0,05$, maka H_0 berhasil ditolak dan H_1 terdukung, yang artinya variabel Dukungan Manajemen Puncak, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan Motivasi Kerja .

Tabel 5.19
Uji t (parsial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.305	.762
	Dukungan Manajemen Puncak	2.685	.011
	Budaya Organisasi	2.444	.019
	Lingkungan Kerja	2.665	.011

Sumber: Perhitungan SPSS, 2025

Menurut hasil diatas maka dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Uji parsial Dukungan Manajemen Puncak terhadap Motivasi Kerja diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Dukungan Manajemen Puncak $0,011 > 0,050$ (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh Dukungan Manajemen Puncak terhadap Motivasi Kerja adalah tidak signifikan.
2. Uji parsial Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Budaya Organisasi $0,019 < 0,050$ (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja adalah signifikan.
3. Uji parsial Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,011 < 0,050$ (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja secara parsial adalah signifikan.

5.2.8 Uji F

Pengujian ini dipergunakan untuk menguji pengaruh dari variabel Dukungan Manajemen Puncak, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja, digunakan Uji F dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Kriteria Uji dengan tingkat level of signifikan $\alpha = 5\%$ yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi Uji F > 0.05 , maka H_0 tidak berhasil ditolak dan H_1 tidak terdukung, yang berarti variabel Dukungan Manajemen Puncak, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja .

2. Jika nilai signifikansi Uji F < 0.05, maka H0 berhasil ditolak dan H1 terdukung, yang berarti variabel Dukungan Manajemen Puncak, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh nyata terhadap Motivasi Kerja . Hasil analisis dengan bantuan program SPSS 25.0. yakni sebagai berikut:

Tabel 5.20
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.677	3	18.226	16.302	.000 ^b
	Residual	43.602	39	1.118		
	Total	98.279	42			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dukungan Manajemen Puncak

Sumber : Pehitungan SPSS, 2025

Mengacu pada hasil *output* analisis dengan *software* SPSS di atas didapat taraf signifikan uji F = 0,000 < 0,05 (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh variabel Dukungan Manajemen Puncak, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berdampak nyata terhadap Motivasi Kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya Motivasi Kerja tergantung pada seberapa baik Dukungan Manajemen Puncak, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja yang dijalankan.

5.2.9 Pengaruh Dominan

Berikut ini adalah nilai koefisien beta dari ketiga variabel bebas dalam penelitian ini :

Tabel 5.21
Hasil Uji Koefisien Beta

Model	Standardized Coefficients Beta
1	
(Constant)	
Dukungan Manajemen Puncak	.342
Budaya Organisasi	.277
Lingkungan Kerja	.350

Ketiga variabel bebas yaitu Dukungan Manajemen Puncak, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja, yang berpengaruh paling dominan adalah Dukungan Manajemen Puncak karena memiliki nilai Dukungan Manajemen Puncak yang paling tinggi yaitu sebesar 0,342. Variabel Budaya Organisasi nilai *standar coefficients beta* hanya sebesar 0,277 dan Variabel Lingkungan Kerja nilai *standar coefficients beta* 0,350.

5.3 Pembahasan

5.3.1 Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak terhadap Motivasi Kerja

Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat dipastikan bahwa Dukungan Manajemen Puncak memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin baik kualitas Dukungan Manajemen Puncak, maka semakin tinggi pula Motivasi Kerja yang ditunjukkan pegawai. Dukungan Manajemen Puncak yang optimal berperan penting dalam menjaga

motivasi, semangat, serta konsistensi kerja pegawai. Sebaliknya, rendahnya Dukungan Manajemen Puncak dapat berdampak pada penurunan Motivasi Kerja, yang akhirnya mengganggu efektivitas pelaksanaan tugas.

Secara teoritis, temuan ini selaras dengan konsep Transformational Leadership yang menekankan bahwa peran manajemen puncak menjadi salah satu pilar utama dalam membangun motivasi kerja yang berkelanjutan. Dukungan yang kuat dari manajemen mampu menumbuhkan rasa percaya diri, meningkatkan keterlibatan pegawai, serta mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Dalam birokrasi, keberadaan Dukungan Manajemen Puncak sangat penting untuk memastikan pegawai dapat melaksanakan perintah dengan baik dalam berbagai kondisi. Dengan demikian, Dukungan Manajemen Puncak merupakan instrumen strategis dalam menjaga Motivasi Kerja sekaligus meningkatkan kualitas kinerja organisasi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. Heryanto (2017) dan Angela (2023) menegaskan bahwa Dukungan Manajemen Puncak memiliki peran signifikan dalam meningkatkan Motivasi Kerja pegawai. Hal serupa diungkapkan oleh Riantoko et al. (2017) yang menyatakan bahwa dukungan pimpinan berpengaruh langsung terhadap semangat kerja dan efektivitas tugas. Harras (2024) juga menguatkan pandangan tersebut, dengan menunjukkan bahwa Dukungan Manajemen Puncak menjadi indikator penting dalam keberhasilan sistem birokrasi yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan konsistensi dalam pelayanan publik.

Dalam konteks Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peningkatan Dukungan Manajemen Puncak sebagai kebutuhan strategis. Sebagai lembaga birokrasi yang berorientasi pada pelayanan publik, kualitas dukungan dari pimpinan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam memenuhi tugas dan fungsinya. Dukungan yang baik tidak hanya mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diemban. Oleh karena itu, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni perlu terus memperkuat Dukungan Manajemen Puncak melalui berbagai langkah nyata yang mendorong Motivasi Kerja secara berkelanjutan.

5.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pegawai diterima. Hal ini berarti terdapat hubungan signifikan antara Budaya Organisasi dengan tingkat Motivasi Kerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kuat dan positif Budaya Organisasi, semakin tinggi pula motivasi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, Budaya Organisasi menjadi salah satu faktor kunci yang memengaruhi Motivasi Kerja secara keseluruhan.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pandangan perilaku organisasi yang menegaskan bahwa Budaya Organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat, disiplin, serta rasa tanggung jawab individu. Dalam lingkungan birokrasi, keberadaan Budaya Organisasi yang sehat berfungsi sebagai pedoman nilai dan

norma kerja yang dapat mendorong pegawai untuk tetap termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, Budaya Organisasi yang kuat tidak hanya membentuk perilaku kerja, tetapi juga menciptakan iklim yang kondusif bagi peningkatan motivasi.

Dukungan terhadap temuan ini juga terlihat dari berbagai penelitian terdahulu. Ihsan (2024), Sutoro (2020), dan Nugraha et al. (2024) menemukan bahwa Budaya Organisasi yang baik secara signifikan meningkatkan Motivasi Kerja pegawai. Maradita dan Rizqi (2023) serta Saniah et al. (2022) mengungkapkan bahwa Budaya Organisasi berperan penting dalam mendorong pegawai bekerja secara optimal dan penuh tanggung jawab. Selain itu, Pabi dan Budiono (2023) serta Ismartaya et al. (2023) juga menegaskan bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh besar terhadap motivasi, terutama dalam membangun semangat kerja dan komitmen pegawai terhadap tugasnya.

Secara keseluruhan, bukti empiris ini memperkuat bahwa Budaya Organisasi merupakan determinan utama dalam membentuk Motivasi Kerja di berbagai organisasi. Dalam konteks Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni, hasil penelitian ini memberikan pesan penting bahwa membangun Budaya Organisasi yang positif merupakan strategi fundamental untuk memperkuat motivasi kerja pegawai. Sebagai lembaga birokrasi yang melayani kepentingan masyarakat, keberhasilan kinerja organisasi sangat bergantung pada motivasi dan dedikasi pegawainya. Budaya Organisasi yang terarah tidak hanya akan meningkatkan motivasi dalam jangka pendek, tetapi juga menciptakan stabilitas kinerja pegawai dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penguatan Budaya Organisasi harus menjadi prioritas utama untuk

memastikan motivasi kerja tetap terjaga sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi.

5.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni. Temuan ini mengisyaratkan bahwa semakin baik kualitas Lingkungan Kerja, semakin tinggi pula tingkat motivasi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang kondusif atau tidak konsisten dapat menurunkan motivasi, sehingga berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, Lingkungan Kerja menjadi salah satu faktor krusial dalam membentuk dan meningkatkan Motivasi Kerja pegawai di instansi tersebut.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Stephen P. Robbins dalam *Organizational Behavior*, yang menekankan bahwa Lingkungan Kerja memiliki peran mendasar dalam membentuk motivasi individu dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu menumbuhkan semangat kerja yang lebih tinggi, sehingga pegawai lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Dalam konteks birokrasi, termasuk di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni, Lingkungan Kerja berperan sebagai pondasi penting dalam menciptakan kenyamanan, keteraturan, dan produktivitas pegawai. Hal ini menegaskan bahwa Lingkungan Kerja bukan hanya sekadar fasilitas, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan sosial yang dapat memengaruhi motivasi.

Temuan ini juga konsisten dengan sejumlah penelitian terdahulu. Rahayu et al. (2024), Agimat et al. (2023), serta Fauziah dan Baskara (2024) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang positif secara signifikan meningkatkan Motivasi Kerja pegawai. Penelitian Nawawi et al. (2020) dan Narasuci et al. (2018) juga menegaskan bahwa lingkungan yang menekankan tanggung jawab mampu memberikan dorongan besar terhadap motivasi kerja. Hal yang sama ditunjukkan oleh Parashakti et al. (2019) dan Sudiarman (2023), yang menemukan bahwa Lingkungan Kerja yang mendukung tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap kualitas kinerja pegawai. Dengan demikian, bukti empiris memperkuat bahwa Lingkungan Kerja merupakan variabel penting dalam memacu motivasi kerja.

Dalam konteks Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni, hasil ini memberikan gambaran bahwa Lingkungan Kerja yang kondusif adalah fondasi utama untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Upaya perbaikan, baik dari segi fisik seperti fasilitas kantor maupun aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai dan pola komunikasi, menjadi strategi penting dalam menciptakan iklim kerja yang sehat. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai lebih bersemangat, loyal, dan berkomitmen terhadap tugas yang diemban. Oleh karena itu, perhatian serius terhadap kualitas Lingkungan Kerja harus menjadi prioritas manajerial agar motivasi kerja dapat terus terjaga dan ditingkatkan.

5.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Dukungan Manajemen Puncak secara Simultan terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji F, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Dukungan Manajemen Puncak secara

simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh bersama dari ketiga variabel bebas terhadap Motivasi Kerja dapat diterima. Hasil ini sekaligus memperkuat teori perilaku organisasi yang menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Dukungan Manajemen Puncak merupakan ekosistem yang saling melengkapi dalam memengaruhi motivasi individu.

Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa kinerja optimal hanya dapat dicapai apabila organisasi mampu menyinergikan ketiga faktor tersebut secara terpadu. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang mendukung produktivitas, sementara budaya organisasi yang kuat berperan membangun nilai, norma, dan perilaku positif bagi seluruh anggota organisasi. Di sisi lain, dukungan dari manajemen puncak menjadi kunci keberlanjutan dalam menciptakan arah, strategi, serta kebijakan yang jelas untuk mencapai tujuan bersama. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi, sehingga absennya salah satu dapat menurunkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, organisasi dituntut untuk mengelola faktor-faktor tersebut secara harmonis agar mampu mendorong kinerja pegawai dan mencapai hasil yang optimal.

Sejumlah penelitian terdahulu juga mendukung temuan ini. Heryanto (2017), Angela (2023), Riantoko et al. (2017), serta Harras (2024) membuktikan bahwa Dukungan Manajemen Puncak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Sementara itu, Ihsan (2024), Sutoro (2020), Nugraha et al. (2024), Maradita dan Rizqi (2023), Saniah et al. (2022), Pabi dan Budiono (2023), serta Ismartaya et al.

(2023) menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi pegawai. Adapun Rahayu et al. (2024), Agimat et al. (2023), Fauziah dan Baskara (2024), Nawawi et al. (2020), Narasuci et al. (2018), Parashakti et al. (2019), dan Sudiarman (2023) menemukan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh nyata terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, kombinasi dari ketiga variabel ini memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan Motivasi Kerja pegawai.

Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi strategis bagi manajemen organisasi. Dalam konteks Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni, peningkatan motivasi dan kinerja pegawai tidak dapat dilakukan secara parsial, tetapi harus terintegrasi melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi yang sehat, serta dukungan manajemen puncak yang kuat. Sinergi ketiga faktor tersebut menjadi prasyarat penting dalam membangun kapasitas institusi sekaligus meningkatkan mutu kerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen perlu menjadikan integrasi antarvariabel ini sebagai fokus utama dalam perencanaan strategi pengembangan organisasi ke depan.

5.3.5 Variabel yang Berpengaruh Dominan terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik melalui analisis koefisien beta, diketahui bahwa variabel Dukungan Manajemen Puncak memiliki nilai koefisien beta tertinggi dibandingkan dengan variabel lain, yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa Dukungan Manajemen Puncak merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi Motivasi Kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni. Dengan demikian, hipotesis yang

menyatakan adanya variabel dominan dalam model regresi diterima, dan Dukungan Manajemen Puncak ditetapkan sebagai faktor utama pendorong peningkatan Motivasi Kerja. Artinya, setiap peningkatan dalam dukungan tersebut akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perubahan positif kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya. Dengan kata lain, Dukungan Manajemen Puncak terbukti signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan teori motivasi kerja Herzberg yang menekankan pentingnya faktor eksternal, seperti dukungan dari pimpinan, dalam membangun motivasi kerja pegawai. Dalam konteks organisasi, Dukungan Manajemen Puncak menjadi pondasi fundamental yang memungkinkan pencapaian target serta penyelesaian tugas secara optimal. Robbins (2017) juga menegaskan bahwa dukungan dari pimpinan dapat memperkuat semangat kerja sekaligus meningkatkan motivasi pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, tidak mengherankan apabila Dukungan Manajemen Puncak menjadi faktor dominan karena berperan sebagai motor penggerak utama dalam menciptakan perilaku produktif. Dengan adanya dukungan yang kuat dari manajemen, pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni lebih terdorong untuk bekerja secara maksimal.

Temuan ini juga diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan konsistensi pengaruh dominan Dukungan Manajemen Puncak terhadap motivasi kerja. Penelitian M. Anang dan Budi (2018) misalnya, menegaskan bahwa dukungan dari pimpinan memiliki kontribusi terbesar dalam membentuk perilaku kerja positif.

Dukungan yang diberikan pimpinan juga terbukti lebih konsisten dan efektif, terutama dalam lingkungan birokrasi yang menuntut disiplin serta kepatuhan pada aturan organisasi. Temuan ini menegaskan kembali bahwa dukungan manajemen yang kuat mampu mendorong peningkatan motivasi kerja pegawai secara signifikan. Dengan demikian, dukungan pimpinan bukan hanya faktor pendukung, tetapi juga menjadi kunci utama dalam menciptakan kinerja organisasi yang lebih baik.

Dalam konteks Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni, hasil penelitian ini memberikan arahan strategis penting bagi manajemen dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Karena Dukungan Manajemen Puncak menjadi faktor paling dominan, maka upaya memelihara dan memperkuat kualitas dukungan tersebut perlu dijadikan prioritas utama. Strategi yang dapat diterapkan meliputi pemberian penghargaan atas prestasi kerja, insentif berbasis kinerja, program pelatihan dan pengembangan diri, serta peningkatan jenjang karier bagi pegawai. Dengan memfokuskan perhatian pada penguatan dukungan manajemen, organisasi dapat mempercepat pencapaian visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Pada akhirnya, hal ini akan menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.