

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Studi Pada Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Malang)**

**SKRIPSI**



Oleh

**GALIH NUR RAHMAN**

NIM : 200501110257

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Studi Pada Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Malang)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

**GALIH NUR RAHMAN**

NIM : 200501110257

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

# LEMBAR PERSETUJUAN

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)**

### SKRIPSI

Oleh

**GALIH NUR RAHMAN**

NIM : 200501110257

Telah Disetujui Pada Tanggal 21 Mei 2024

**Dosen Pembimbing,**



**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**

**NIP. 199311292020121005**

## LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI  
( Studi Pada Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)

### SKRIPSI

Oleh  
**GALIH NUR RAHMAN**  
NIM : 200501110257

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 28 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

**Setiani, M.M**

NIP. 199009182018012002

Tanda Tangan



2 Anggota Penguji

**Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM**

NIP. 19750426201608012042



3 Sekretaris Penguji

**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**

NIP. 199311292020121005



Disahkan Oleh:  
Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**  
NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Galih Nur Rahman  
Nim : 20050111257  
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang) adalah hasil karya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau Pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 21 Mei 2024

Hormat Saya



**Galih Nur Rahman**  
NIM: 200501110257

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkah limpahan rahmat dan ridhonya, sehingga saya diberikan kelancaran serta kekuatan dalam menyusun dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Dalam perjalanan saya menempuh studi mulai awal hingga saat ini, banyak sekali cobaan dan rintangan yang menghadang, namun di sisi lain banyak juga orang-orang yang selalu memberikan dukungan dan doanya kepada saya.

Sehingga skripsi ini saya persembahkan kepada semua orang yang telah memberikan dukungan kepada saya, terkhusus untuk Ayah saya Ngatiman dan Ibu saya Nur Hasanah yang senantiasa memberikan dukungan dan doa terbaik kepada anak-anaknya.

Tak lupa juga kepada Om Cholid, Mas Sopan, Mas Qodri kemudian partner kuliah saya Bagas, Dini, Dena, Dina dan Adik saya Zahrotul Mufaridah dan Muhammad Altaf Al-Azzam yang selalu memberikan bantuan dan dukungannya selama saya menempuh studi mulai awal hingga akhir.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rezeki yang lancar, kesehatan, perlindungan, dan umur yang panjang terhadap mereka, amiin ya robbal alamin.

## HALAMAN MOTTO

*“Jadilah sebaik-baiknya manusia, yaitu menjadi orang yang bermanfaat untuk orang lain”*

*"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya..."*

*-Q.S Al Baqarah: 286*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas semua nikmat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini untuk memenuhi tugas akhir dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi (Studi: Tenaga Kependidikan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)”. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini sebagai tugas akhir tidak terlepas dari bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyak nya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainudin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen
4. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang
5. Dosen pembimbing saya, Bapak Riyan Basith Khan, M.M yang tidak pernah lelah dan sabar dalam membimbing saya. Terimakasih atas kemudahan, dukungannya beserta ilmu yang telah beliau ajarkan kepada saya.
6. Kedua orang tua saya, ibu saya. Terimakasih sudah menjadi semangat dan menjadi alasan penulis sampai saat ini. Terimakasih atas semua doa yang diberikan, dukungan, motivasi baik secara moril maupun materil.
7. Keluarga besar saya, terimakasih atas doa dan dukungannya selama ini, terimakasih sudah mendengarkan segala keluh kesah selama ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan penulisan proposal skripsi ini. Harapan penulis, semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	III
SURAT PERNYATAAN.....	IV
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	V
HALAMAN MOTTO .....	VII
KATA PENGANTAR .....	VIII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL.....	XI
DAFTAR GAMBAR .....	XII
ABSTRAK .....	XIII
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1    LATAR BELAKANG .....	1
1.2. RUMUSAN MASALAH.....	7
1.3    TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	8
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	8
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 PENELITIAN TERDAHULU.....	12
2.2 TINJAUAN TEORI .....	23
2.2.1 Kinerja Pegawai.....	23
2.2.2 Budaya Organisasi .....	29
2.2.3 Motivasi Kerja .....	36
2.3 HUBUNGAN ANTAR VARIABEL.....	40
2.3.1 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	40
2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	41
2.4 KERANGKA KONSEPTUAL.....	42
2.5 HIPOTESIS .....	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	51
3.1 JENIS, TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN .....	51

3.1.1 Jenis Penelitian .....	51
3.1.2 Tempat Penelitian .....	51
3.2 POPULASI DAN SAMPEL .....	51
3.3 TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL.....	52
3.4. DEFINISI DAN OPERASIONAL VARIABEL .....	52
3.4.2 Operasional Variabel .....	52
3.4 SUMBER DAN METODE PENGUMPULAN DATA.....	56
3.4.1 Sumber Data .....	56
3.4.2 Metode Pengumpulan Data.....	57
3.5 METODE ANALISIS DATA .....	58
3.5.1 Uji Instrument .....	58
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	60
3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
3.5.4 Uji Hipotesis .....	62
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>65</b>
4.1 STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL .....	65
4.1.1 Gambaran Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.....	65
4.1.2 Deskripsi Responden .....	67
4.1.3 Distribusi Jawaban Responden Responden .....	69
4.2 Uji Instrumen .....	78
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	80
4.2.3 Uji Regresi Linear Berganda .....	84
4.3 PEMBAHASAN.....	89
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>96</b>
5.1 KESIMPULAN .....	96
5.2 KETERBATASAN.....	97
5.3 SARAN .....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>99</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>102</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	112
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	55
Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	68
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Pegawai .....	68
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel.....	69
Budaya Organisasi .....	69
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel.....	72
Motivasi Kerja.....	72
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel.....	75
Budaya Organisasi .....	75
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	79
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Instrumen .....	80
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas .....	82
Tabel 4.11 Uji Heterokedestisitas .....	83
Tabel 4.12 Regresi Linear Berganda.....	84
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan).....	86
Tabel 4.14 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	87
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi.....	88

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	43
---------------------------------------	----

## ABSTRAK

Rahman, Galih Nur. 2024. SKRIPSI. Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M. M.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

---

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena SDM merupakan faktor penentuan dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*), tingkat usaha yang dicurahkan dan motivasi (*motivation*). Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada pada kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk suatu rancangan aktivitas semua pihak, agar menjalankan aktivitas tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud itu adalah budaya dimana individu berada, seperti kepercayaan, nilai, anggapan, harapan dan sebagainya.

Tujuan penelitian adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja. 2) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja. 3) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja. Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 79 sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online, kepada pegawai FEB UNISMA. Teknik analisis data menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma. Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma.

## **ABSTRACT**

*Rahman, Galih Nur. 2024. THESIS. Title: THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study of Employees at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Malang)*

*Supervisor: Ryan Basith Fasih Khan, M. M.*

*Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance*

---

*Human resources are one of the key factors for getting the best performance, because HR is a factor in determining and achieving goals effectively and efficiently. Employee performance is the work result achieved by an employee in carrying out tasks in accordance with the responsibilities given to him. Factors that influence performance are ability, the level of effort devoted and motivation. Basically, humans or someone who is in organizational life tries to determine and form a plan for the activities of all parties, so that carrying out activities does not clash with the various attitudes and behavior of each individual. The thing in question is the culture in which the individual resides, such as beliefs, values, assumptions, hopes and so on.*

*The research objectives are 1) To determine the influence of Organizational Culture on performance. 2) To determine the effect of work motivation on performance. 3) To determine the influence of Organizational Culture and Work Motivation on performance. This research method uses a quantitative approach. The sample used in this research was 79 samples using saturated sampling techniques. Data collection was carried out by distributing questionnaires online to FEB UNISMA employees. Data analysis techniques use SPSS.*

*The research results show that organizational culture and work motivation influence the performance of employees at the Unisma Faculty of Economics and Business. Organizational culture influences the performance of Unisma Faculty of Economics and Business employees. Work Motivation influences the Performance of Unisma Faculty of Economics and Business Employees.*

## خلاصة

الرحمن، غاليه نور. 2024. الأطروحة. العنوان: تأثير الثقافة التنظيمية وتحفيز العمل على أداء الموظفين ((دراسة العاملين في كلية الاقتصاد والأعمال، الجامعة الإسلامية مالانج

.المشرف: ريان باسيث فسيح خان، م.م

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، دافعية العمل، أداء الموظفين

تعتبر الموارد البشرية أحد العوامل الأساسية للحصول على أفضل أداء، لأن الموارد البشرية عامل في تحديد الأهداف وتحقيقها بفعالية وكفاءة. أداء الموظف هو نتيجة العمل التي يحققها الموظف في تنفيذ المهام وفقا للمسؤوليات الموكلة إليه. العوامل التي تؤثر على الأداء هي القدرة ومستوى الجهد المبذول والتحفيز. في الأساس، يحاول الإنسان أو أي شخص في الحياة التنظيمية تحديد وتشكيل خطة لأنشطة جميع الأطراف، بحيث لا يتعارض القيام بالأنشطة مع المواقف والسلوكيات المختلفة لكل فرد. فالمسألة هي الثقافة التي يقيم فيها الفرد، مثل المعتقدات والقيم والافتراضات والأمال ونحو ذلك.

أهداف البحث هي (١) تحديد تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء. (٢) التعرف على تأثير دافعية يستخدم أسلوب العمل على الأداء. (٣) التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية وتحفيز العمل على الأداء البحث هذا النهج الكمي. وكانت العينة المستخدمة في هذا البحث ٨٩ عينة باستخدام تقنيات أخذ العينات FEB UNISMA المشبعة. تم جمع البيانات عن طريق توزيع الاستبيانات عبر الإنترنت على موظفي SPSS تستخدم تقنيات تحليل البيانات برنامج

تظهر نتائج البحث أن الثقافة التنظيمية ودوافع العمل تؤثر على أداء الموظفين في كلية الاقتصاد تؤثر الثقافة التنظيمية على أداء موظفي كلية الاقتصاد والأعمال بجامعة Unisma والأعمال بجامعة Unisma. يؤثر دافع العمل على أداء كلية الاقتصاد وموظفي الأعمال بجامعة Unisma.



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tantangan globalisasi dewasa ini berimplikasi pada perubahan berbagai tatanan kehidupan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi perusahaan. Organisasi bidang pendidikan dituntut untuk mampu mewujudkan *Good Governance* atau pemerintahan yang amanah dalam memenuhi kebutuhan pelayanan publik yang optimal di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Sementara itu organisasi perusahaan atau swasta harus menghadapi persaingan usaha yang ketat, sehingga tidak saja berupaya untuk memperoleh keuntungan atau laba yang sebesar-besarnya, tetapi juga harus dapat meningkatkan kemampuan organisasinya untuk tetap berkembang dalam situasi persaingan yang terus meningkat.

Dalam tugasnya organisasi pendidikan berperan dalam pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan karyawan khususnya tenaga pendidik. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, di perlukan tenaga pendidik yang merupakan unsur penting yang bertugas menyelenggarakan layanan pendidikan kepada masyarakat (Armin,2009).

Mengingat semakin luasnya kewenangan pemerintah daerah otonom dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, maka kemampuan daerah dalam mengelola sumber-sumber yang dimiliki, dituntut untuk menjadi semakin besar pula. Termasuk pengelolaan sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena SDM merupakan faktor penentuan dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*), tingkat usaha yang dicurahkan dan motivasi (*motivation*). Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada pada kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk suatu rancangan aktivitas semua pihak, agar menjalankan aktivitas tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud itu adalah budaya dimana individu berada, seperti kepercayaan, nilai, anggapan, harapan dan sebagainya (Hendriawati,2007).

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran, dan eksistensi unit kerja yang pada akhirnya secara keseluruhan akan berhubungan terhadap pencapaian tugas pokok dan fungsi. Seorang pegawai negeri sipil dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik atau optimal apabila pegawai yang bersangkutan mempunyai kemampuan dan dibarengi dengan motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang memenuhi kriteria yaitu: ketepatan waktu penyelesaian, kualitas dan kuantitas pekerjaan. Sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan

hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi (Wibowo,2011).

Secara umum kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor individu masing-masing pegawai baik dari motivasi ataupun kepuasan kerjanya dan faktor organisasi tentang bagaimana budaya organisasinya dimana diantaranya terjadi suatu interaksi dengan ciri khas masing-masing serta adanya suatu kepentingan yang akhirnya dapat membentuk perilaku, gaya hidup dan etika kerja yang kesemuanya akan mencirikan kondisi didalam suatu organisasi itu sendiri. Sebagaimana pada penelitian (Cahyani, (2021) sebagai organisasi pemerintah, maka Kantor Kecamatan Puspo Pasuruan ini dituntut untuk mampu bekerja secara efektif, efisien dan profesional serta memiliki komitmen bersama untuk meningkatkan kinerjanya dan memajukan organisasi agar tercapai pula tujuan dari organisasi.

Budaya Organisasi seringkali di gambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Budaya yang kuat memberikan pemahaman-pemahaman yang jelas kepada pegawai tentang cara penyelesaian masalah disekitarnya dan budaya akan memberikan stabilitas pada organisasi. Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini bila diamati merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan

ditentukan oleh kondisi kerjasama tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku. Budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya. (Robbins 2010:06).

Maka budaya organisasi tersebut sangat penting, karena merupakan penerapan yang terjadi dalam organisasi. Dengan adanya hubungan yang sangat erat antara sumber daya manusia dengan budaya organisasi, sebagai makhluk, manusia memiliki bekal hidup yaitu budi atau akal, dan budaya (*culture*) yang merupakan manifestasi dari cipta, rasa dan karsa manusia.

Selain adanya pengaruh budaya, di dalam lingkungan organisasi mempunyai berbagai macam pembentukan motivasi kepada pegawai. Maka tidak lepas dari adanya kemampuan, dan motivasi kerja dari orang yang bersangkutan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi dan di dukung oleh kemampuan bekerja yang baik maka akan tercipta kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi seseorang biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus meningkat dan selalu kepada tujuan. Tujuan tersebut akan timbul bila seseorang merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada tempat kerjanya, apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi pekerja, motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang atau individu yang melibatkan

diri dalam kegiatan yang mengarah pada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan. Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan factor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai. (Malayu,2014:05)

Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai juga ditemukan dalam penelitian lain. Penelitian yang dilakukan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam beberapa penelitian, budaya organisasi dan motivasi kerja ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan karyawan. Namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Mariati dan Hanif (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Absah (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang (UNISMA) baru saja mengadakan sertifikasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berstandar Badan Nasional Sertifikasi Profesional (BNSP) sebagai upaya peningkatan kualitas profesional dalam bidang SDM. Tujuannya yaitu memastikan setiap tenaga profesional memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar nasional dan internasional, serta dapat memberikan dan menjalankan tugas yang terbaik untuk instansi. Adanya sertifikasi ini tentu akan menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dalam bidang SDM dan berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi perguruan tinggi yang dijalankan saat ini.

Berdasarkan fenomena tersebut dan mengingat pentingnya faktor-faktor hasil penelitian yang inkonsisten mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang akan di beri judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja?

3. Apakah budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja?

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

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pembelajaran ilmu pengetahuan dan menambah wawasan untuk peneliti sendiri dan para pembaca tentang sumberdaya manusia.

##### 2. Manfaat Praktisi

- a. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang sebagai pertimbangan untuk menyesuaikan budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai acuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

b. Sebagai bahan referensi dan informasi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, sehingga diharapkan penelitian ini dapat di kembangkan oleh peneliti sebelumnya



**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama, Tahun dan Judul Penelitian</b>	<b>Tujuan Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Redi Indra Yudha (2018), Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	Penelitian Kuantitatif	Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	Mariati dan Hanif Mauludin (2018) <i>The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency)</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan	Penelitian Kuantitatif dengan metode Eksplanatori	Organizational Culture (X1), Work Motivation (X2), Employee Performance (Y), Job Satisfaction (Z)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2) budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) motivasi kerja

					berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 5) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 6) kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan
3.	Rizki Wahyuniardi, Sidik Nurjaman, Muhamad Rafi Ramadhan (2018) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian Kuantitatif, melalui kepuasan kerja sebagai mediator atau sebagai variabel intervening	Budaya Organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja PLN Distribusi Jawa Barat Area Majalaya mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai PLN mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4.	Wahyudi, Zulaspan Tupti (2019) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi Pegawai dan kepuasan kerja	Penelitian Kuantitatif	Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (X3), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

	Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang	terhadap kinerja pegawai			pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Erna Paramita1, Prihatin Lumbanraja2, Yeni Absah (2020) <i>The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai serta menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap hubungan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai	Penelitian Kuantitatif	Organizational Culture (X1), Organizational Commitment (X2), Employee Performance (Y1), Job Satisfaction (Y2) sebagai variable moderasi	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja mempengaruhi hubungan budaya organisasi dengan kinerja dan kepuasan kerja merupakan variabel moderasi.
6.	Juliani Sitorus, Wagiarto Hoesin	Tujuan penelitian ini	Penelitian Kuantitatif	Organizational Culture (X1),	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

	and Ismail Razak (2020) <i>The influence of organizational culture and motivation on employee performance through work satisfaction as a variable of mediation in the directorate of post and information technology resources and equipment management</i>	adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	dengan pendekatan mediasi	Motivation (X2), Employee Performance (Y), Job Satisfaction (M)	budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
7.	Ni Luh Krishna Purwita Dewi, Anik Yuesti, I Ketut Setia Sapta (2020) <i>The Influence Of Organizational Culture And Motivation On Employee Performance Mediated Work Satisfaction In Agriculture And Food Services, Badung Regency</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja	Penelitian Kuantitatif	Organizational Culture (X1), Motivation (X2), Employee Performance (Y1), Work Satisfaction (Y2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
8.	Nurul Ihsani, Aris Wijayanto (2020)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan	Penelitian Kuantitatif	Organizational Culture (X1), Motivation (X2), Job	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif

	<i>The Effect of Organizational Culture, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance</i>	pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan		Satisfaction (X3), Employee Performance (Y)	dan signifikan terhadap kinerja pegawai; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Vebina Desi EkaWati, M. Havidz Aima, and Ikramina Larasati Hazrati (2021) <i>The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediation (Case Study on West Jakarta Mayor's Office Employees)</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan mediasi	Organizational Culture (X1), Work Environment (X2), Employee Performance (Y), Job Satisfaction (M)	Hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pemenuhan kerja dan pelaksanaan pekerja, tempat kerja berpengaruh positif terhadap pemenuhan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap pelaksanaan perwakilan, kepuasan kerja terdapat pengaruh yang memediasi variabel budaya organisasi dan pekerjaan. variabel lingkungan. pada kinerja karyawan.
10.	Andi Pallawagau (2021) <i>The Impact of organizational</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh	Penelitian Kuantitatif dengan	Organizational Culture (X1), work motivation (X2)	

	<i>culture, and work motivation on Employee Performance Through Employee job satisfaction PT. Kasmar Tiar Raya</i>	budaya organisasi, Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja	pendekatan mediasi	Employee Performance (Y), Job Satisfaction (M)	
11.	Titi Laras (2021) <i>The Influence Of Organizational Culture, Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In (Survey On Cv. Kartika Grup Kecamatan Wates, Kulon Progo District, Yogyakarta Special Region)</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian Kuantitatif	Organizational Culture (X1), Work Motivation (X2), Job Satisfaction (X3), Employee Performance (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan CV Kartika Group, sehingga dengan meningkatkan budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan
12.	Syamsul Hadi Senen1, Via Irhamny Az-Zahra (2021) <i>The Effect of Organizational Culture on Motivation and Job Satisfaction and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the Office of</i>	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap Organizational	Penelitian Kuantitatif	Organizational Culture (X1), Motivation (Y1), Job Satisfaction (Y2), Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y3)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

	<i>PT. Permodalan Nasional Madani (PT.PNM) Garut Branch</i>	Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Madani Ibu Kota Negara (PNM) Cabang Garut			(OCB). Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)
13.	Josafat Eleazar Surya (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini dilakukan untuk menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja	Penelitian Kuantitatif	Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan baik secara parsial maupun simultan
14.	Santy Fitria, Agus Sutarjo, Nova Begawati (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indah Cargo Padang	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian Kuantitatif	Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Indikator dominan pada variabel budaya organisasi adalah orientasi tim. Indikator dominan pada variabel motivasi kerja adalah kebutuhan pengembangan diri. Indikator dominan pada variabel kinerja adalah inisiatif. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan positif

					terhadap kinerja karyawan
15.	Arinda Triwandani (2022) Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Ngaglik Surabaya	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian Kuantitatif	Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan berpengaruh positif
16.	Bintang Bagaskara Korda dan Riani Rachmawati (2022) <i>The Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Commitment</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan komitmen pegawai	Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan mediasi	Organizational Culture (X1), Employee Performance (Y), Job Satisfaction (M1), Employee Commitment (M2)	Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang memediasi budaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen. Kepuasan juga meningkatkan dan mempengaruhi komitmen karyawan
17.	Wazirman Wazirman, Amalia Nada Fitri, Apridanzah Pratama, Candra	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya	Penelitian Diskriptif dengan pendekatan Kuantitatif	Organizational Culture (X1), Job Satisfaction (X2), Work Experience (X3)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap

	Abrianto, dan Dora Butar-butur (2022) <i>Influence of organizational culture, job satisfaction and work experience on employee work motivation regional secretariat financial section sungai penuh city</i>	organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan komitmen pegawai		Employee Work Motivation (Y)	motivasi kerja pegawai pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh (2) Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Bagian Keuangan Kota Sungai Penuh (3) Pengalaman kerja memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Bagian Keuangan Kota Sungai Penuh (4) Budaya organisasi, kepuasan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh
18.	Nur Vita Nugraheni (2023) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap	Penelitian Kuantitatif	Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), Kinerja (Y) Variabel Komitmen Organisasi (Z)	Hasil penelitian ini adalah 1) budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, (thitung 1,895 > dari ttabel 1,684 dan nilai signifikasi 0,065>0,050). 2)

	<p>Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora</p>	<p>kinerja pegawai</p>		<p>sebagai Intervening</p>	<p>Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi (thitung variabel motivasi kerja 2,280 &gt; dari ttabel (1,684) dan nilai signifikasi 0,028 &gt; 0,050). 3) Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi (thitung kerja 0,141 &lt; dari ttabel 1,684, dan nilai signifikasi 0,889 &gt; 0,050). 4) Budaya organisai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (thitung variabel budaya organisasi sebesar 2,517 &gt; dari ttabel (1,684) dengan nilai signifikasi 0,016 &lt; 0,050). 5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (thitung motivasi kerja sebesar 2,766 &gt; dari ttabel (1,684) dengan nilai signifikasi 0,008 &gt; 0,050). 6. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>
--	---	------------------------	--	----------------------------	---

					terhadap kinerja (thitung variabel kepuasan kerja sebesar 2,042 > dari ttabel (1,684) dengan nilai signifikasi 0,047<0,050) 7. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (thitung variabel komitmen organisasi sebesar 2,479 > dari ttabel (1,684) dengan nilai signifikasi 0,017<0,050).
19.	Asniwati, Ahmad Firman (2023) Efek Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja	Penelitian ini bermaksud mengukur budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja pada kinerja	Penelitian Kuantitatif	Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan
20.	<i>Organisational Culture and Corporate Performance: Empirical Evidence from Nigeria</i>	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji berbagai konsep tentang budaya organisasi dan berupaya untuk memastikan pentingnya hubungan	Penelitian Kuantitatif	Organizational Culture (X), Corporate Performance (Y)	Kesimpulan yang diambil dari penelitian ini adalah bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam kinerja organisasi secara umum. Studi ini berkontribusi pada literatur budaya organisasi dengan menunjukkan bahwa

		antara budaya organisasi dan kinerja perusahaan dalam konteks bisnis			karyawan akan berkomitmen pada tujuan organisasi dan bekerja secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut ketika mereka mengikuti norma budaya organisasi dan dengan demikian meningkatkan kinerja organisasi
--	--	--	--	--	--

Sumber : diolah peneliti (2024)

## 2.2 Tinjauan Teori

### 2.2.1 Kinerja Pegawai

#### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan pada seseorang berdasarkan kemampuan, kecakapan, pengalaman dan berdasarkan waktu. Setiap perusahaan atau organisasi menginginkan dan menuntut agar seluruh pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Istilah kinerja yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas

tertentu yang dilaksanakan. Dan juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja menurut Siswanto (2015:11) adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Nawawi dalam Widodo (2015:131) adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

#### **b. Indikator-indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja adalah ukuran kualitatif atau kuantitatif yang menunjukkan pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Dessler (2009:133) ada beberapa indikator dalam kinerja pegawai, indikator tersebut yaitu :

- 1) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Produktifitas adalah kuantitas dan efesiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

- 3) Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan dalam pekerjaan.
- 4) Bisa diandalkan adalah sejauh mana seseorang pegawai bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
- 5) Kehadiran adalah sejauh mana pegawai tepat waktu, mengamati waktu istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
- 6) Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap atau mental dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hubungan yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai berupa (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, etika kerja)
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen pemimpin
- 5) Tingkat keberhasilan
- 6) Jaminan sosial
- 7) Iklim kerja
- 8) Sarana prasarana
- 9) Teknologi
- 10) Kesempatan prestasi

#### **d. Penilaian Kinerja**

Penilaian Kinerja Dalam Sutrisno (2010:179) untuk mengetahui kinerja pegawai diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bernardin dan Russel mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- 1) *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan.
- 3) *Timeliness*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

- 4) *Cost effectiveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Robbins (1996), kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk memengaruhi perilaku pegawai. Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Jadi kinerja dapat dikatakan berhasil apabila efektivitas organisasi dapat diwujudkan (Sutrisno 2010:180)

#### **e. Kinerja Prespektif Islam**

Dalam Islam, setiap individu memiliki tanggung jawab untuk bekerja. Arti dari bekerja adalah mencari nafkah serta memenuhi

kebutuhan pribadi dan keluarga. Jika seseorang bekerja dengan niatan untuk beribadah, maka tindakan tersebut dianggap sebagai suatu bentuk ibadah. Yusanto et al., dalam (Supriyanto dan Machfudz, 2013) menyatakan bahwa kebaikan dari bekerja sama dengan mengerjakan ibadah lainnya seperti sholat.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

*artinya: “Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majilis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” (QS. AL-Mujadalah: 11)*

Dari kutipan ayat tersebut dijelaskan bahwa memiliki ilmu pengetahuan akan meningkatkan derajat dan kemampuan dalam bekerja. Kemampuan ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja seseorang. Dalam konteks bekerja dalam Islam, prinsip keamanan sangat ditekankan, di mana setiap individu diharapkan menjadi orang yang amanah dalam setiap tugas. Tidak diizinkan untuk berkhianat dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab. Keamanan dapat dijaga dengan menjadikan tauhid sebagai kendali dalam perilaku sehari-hari.

## **2.2.2 Budaya Organisasi**

### **a. Pengertian budaya organisasi**

Budaya organisasi yang mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, dimana sikap dan tata hubungan yang secara eksplisit atau implisit dapat di terima oleh seluruh anggota organisasi. Pada dasarnya seseorang yang berada dalam suatu organisasi berusaha membentuk suatu kepribadian atau sikap yang mampu membantu dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Budaya yang merupakan sikap antar individu dan individu lainnya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Riani (2014:7) budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut. Rivai dan Mulyadi (2014:374) bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk pegawai dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Robbins dan Coulter (2014:80) budaya organisasi sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara bekerja yang di anut bersama oleh para anggota organisasi dan memenuhi cara mereka bertindak. Schein (2015:27) budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang di pelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik

untuk di pertimbangkan kebenarannya. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah dasar atau nilai-nilai kebiasaan dan keyakinan yang di miliki oleh setiap anggota sebagai pedoman dalam melaksanakan tugasnya untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut.

**b. Indikator-indikator budaya organisasi**

Ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat-hakikat budaya organisasi, menurut Robbins dan Judge dalam (2012:512) sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko (*innovation and risks taking*), yaitu sejauh mana anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail (*attetion to detail*), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatann, analisis dan perhatian terhadap detail.
- 3) Berorientasi pada hasil (*outcome orientation*), yaitu sejauh mana manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan perhatian terhadap teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- 4) Berorientasi pada 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 para anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang.
- 7) Stabilitas (*stability*), yaitu sejauh mana organisasi menekankan *status-quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

**c. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Robins dalam bukunya yang berjudul “*Organizational Behavior*” (2015:512) fungsi dari budaya organisasi adalah :

- 1) Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi 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 pegawai.

Sedangkan menurut Panbundu (2012:14-16) budaya organisasi sebuah perusahaan memiliki beberapa fungsi, yaitu :

- 1) Budaya organisasi sebagai pembeda suatu organisasi terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lainnya. Budaya organisasi menciptakan suatu identitas atau ciri yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya;
- 2) Sebagai perekat pegawai dimana budaya organisasi akan membentuk *sense of belonging* dan rasa kesetiaan atau loyalitas terhadap sesama pegawai. Pemahaman yang baik akan kebudayaan organisasi akan membuat pegawai lebih dekat karena persamaan visi, misi dan tujuan bersama yang akan dicapai;
- 3) Budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk mempromosikan sistem sosial. Digambarkan dalam lingkungan kerja yang positif dan kondusif, dan konflik serta perubahan dilakukan dengan efektif;
- 4) Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol. Budaya organisasi mengendalikan dan mengarahkan pegawai ke arah yang sama untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Seluruh kegiatan di perusahaan akan berjalan apabila perusahaan mampu mengendalikan dan mengatur pegawai atau pekerjaannya dengan efektif dan efisien;
- 5) Sebagai integrator atau alat pemersatu sub budaya dalam organisasi dan perbedaan latar belakang budaya pegawai;

- 6) Budaya organisasi membentuk perilaku pegawai. Tujuan dari fungsi ini agar pegawai memahami cara untuk mencapai tujuan dari organisasi sehingga pegawai akan bekerja lebih terarah;
- 7) Budaya organisasi berfungsi sebagai sarana untuk memecahkan masalah perusahaan atau organisasi seperti masalah 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 pemimpin dan pegawai, pegawai dengan pimpinan dan sesama anggota perusahaan;
- 10) Penghambat inovasi. Budaya organisasi tidak selalu memberikan unsur positif bagi perusahaan. Pabundu (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 pimpinan yang masih berorientasi pada kebesaran masalah. Sehingga untuk mencegah budaya organisasi sebagai penghambat inovasi, maka pimpinan perlu menyesuaikan budaya organisasi dengan

perkembangan lingkungan namun tetap memperhatikan kesesuaian budaya organisasi dengan perusahaan atau organisasi itu sendiri.

#### **d. Ciri-ciri Budaya Organisasi**

Budaya organisasi yang dapat diamati ialah pola-pola perilaku yang merupakan manifestasi atau ungkapan-ungkapan dari asumsi-asumsi dasar dan nilai-nilai. O'Reilly, dkk menemukan ciri-ciri budaya organisasi sebagai berikut (Munandar 2008:267-268) :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*): Mencari peluang baru, mengambil resiko, bereksperimen, dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan dan praktik-praktik formal.
- 2) Stabilitas dan keamanan (*stability and security*): Menghargai hal-hal yang dapat diduga sebelumnya (*predictability*), keamanan, dan penggunaan dari aturan-aturan yang mengarahkan perilaku.
- 3) Penghargaan kepada orang (*respect for people*): Memperlihatkan toleransi, keadilan, dan penghargaan terhadap orang lain.
- 4) Orientasi hasil (*outcome orientation*): Memiliki perhatian dan harapan tinggi terhadap hasil, capaian, dan tindakan.
- 5) Orientasi tim dan kolaborasi (*team orientation and collaboration*): bekerja bersama secara terkoordinasi dan berkolaborasi.
- 6) Keagresifan dan persaingan (*aggressiveness and competition*): mengambil tindakan-tindakan tegas di pasar-pasar dalam menghadapi persaingan.

Hodgetts dan Luthans (Ojo 2010:3) menyebutkan karakteristik penting yang terkait dengan budaya organisasi, yaitu:

- 1) Keteraturan perilaku yang bisa diamati yang ditandai oleh bahasa, terminologi, dan ritual.
- 2) Norma yang tercermin dalam hal jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dan tingkat kerja sama antara manajemen dan pegawai.
- 3) Nilai-nilai dominan pendukung organisasi dan mengharapkan untuk saling berbagi, untuk menghasilkan produk yang tinggi atau kualitas layanan, tingkat absensi yang rendah, dan efisiensi yang tinggi.
- 4) Filsafat yang ditetapkan dalam perusahaan, keyakinan tentang bagaimana pegawai dan bagaimana pelanggan harus diperlakukan.
- 5) Aturan yang mendikte tidak boleh dilakukan pada perilaku pegawai yang berkaitan dengan bidang-bidang seperti produktivitas, hubungan pelanggan, dan kerjasama antargolongan.
- 6) Iklim organisasi tercermin dari cara pegawai berinteraksi satu sama lain, melayani pelanggan, dan apa yang mereka rasakan tentang atasan.

#### **e. Budaya Organisasi Perspektif Islam**

Allah telah berfirman di dalam Al-Qur'an yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ  
اللَّهِ أَتَقْوَاهُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

*“hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-*

*bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal".(Qs. Al-Hujurat :13).*

Ayat ini mengandung makna bahwa manusia diciptakan oleh Allah dari laki-laki dan perempuan, dan akhirnya mengembangkan budaya dunia yang berkaitan dengan cara hidup masing-masing. Namun, Allah mengingatkan agar manusia yang bertaqwa mengikuti perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya untuk menjadi manusia yang paling mulia. Dalam mencapai derajat taqwa dan menjadi manusia yang sempurna, tentunya tidak bisa terlepas dari interaksi dengan orang lain dan alam sekitarnya. Interaksi timbal balik antara manusia dan lingkungannya merupakan peristiwa sosial yang menghasilkan budaya.

### **2.2.3 Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi yang merupakan faktor penentu bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja guna untuk menambah semangat kerja para pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dan mendorong pegawai dalam bekerja sesuai tujuan organisasi tersebut. Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara

positif atau negatif. Melayu (2015:23) juga mengemukakan bahwa motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan oleh suatu organisasi.

#### **b. Dimensi dan indikator Motivasi Kerja**

Dimensi dan indikator motivasi kerja menurut Veithzal dan Basri (2016:837) adalah sebagai berikut:

- 1) Dimensi kebutuhan akan prestasi (*Need Achievement*) yang terdiri dari empat indikator yaitu :
  - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreatifitas
  - b. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan
  - c. Kebutuhan mencapai prestasi tinggi
  - d. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
- 2) Dimensi kebutuhan akan afiliasi (*Need Affiliation*) yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
  - a. Kebutuhan untuk diterima
  - b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai
  - c. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja

- 3) Dimensi kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) terdiri dari tiga indikator yaitu:
  - a. Kebutuhan untuk pengaruh
  - b. Kebutuhan untuk megembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
  - c. Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing

**c. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja**

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Melayu (2015:146) antara lain:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan pegawai
- 4) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai
- 7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 9) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan beberapa uraian diatas dapat disimpulkan tujuan motivasi adalah untuk mendorong atau menggerakkan potensi, tenaga

kerja dan organisasi agar berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

#### **d. Motivasi Kerja Prespektif Islam**

Dalam pandangan Islam, motivasi kerja adalah bagian dari ibadah. Menurut Rahmat (2010), motivasi kerja dalam Islam tidak bertujuan untuk mengejar gaya hidup, status, atau kekayaan dengan segala cara. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan materi, tetapi juga sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah melaksanakan ibadah wajib lainnya. Mencari nafkah dengan bekerja adalah hal yang istimewa dalam Islam. Bekerja dalam Islam tidak hanya bertujuan untuk meraih kemewahan duniawi, tetapi juga sebagai amal salih yang membawa manusia menuju kehidupan abadi. Hal ini tercermin dalam Surah At-Taubah ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Budaya organisasi yang merupakan nilai-nilai, ideologi, keyakinan atau suatu sikap dan norma-norma yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi baik individu maupun dimiliki bersama yang terikat dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Budaya organisasi menurut Stoner dan Gilbert (2012:54) menjelaskan bahwa budaya organisasi di definisikan sebagai norma, nilai, dan pemahaman yang dimiliki bersama (budaya) dari anggota beberapa organisasi yang mendukung pengendalian yang ketat di puncak. Budaya organisasi menurut Robins (2013:37) adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana pegawai dapat melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun menurut Mangkunegara (2013:113) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem keyakinan atau seperangkat asumsi, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal. Budaya organisasi yang akan memberikan motivasi kerja pada pegawai yang mampu memberikan mereka suatu kepercayaan dan perasaan memiliki loyalitas, nilai-nilai, dan mendorong mereka berpikir positif terhadap organisasi tersebut. Dengan demikian organisasi mampu mencapai tujuan yang diinginkan dengan potensi-potensi yang dimiliki oleh pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedang menurut Mariati dan Maulidin (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja yang merupakan suatu penggerak atau dorongan bagi setiap individu maupun seluruh anggota organisasi agar mampu mengarahkan anggotanya untuk berpikir positif dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang agar memiliki usaha keras dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya. Motivasi kerja yang dapat membangun semangat kerja pegawai dalam menyalurkan energi atau penggerak diri dalam tujuan mencapai mencapai tujuan atau keinginan organisasi tersebut. Terutama bagi perusahaan apabila pegawai termotivasi dengan benar maka pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya pun menjadi mudah dan tidak terhambat dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Adapun Motivasi menurut Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara

positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

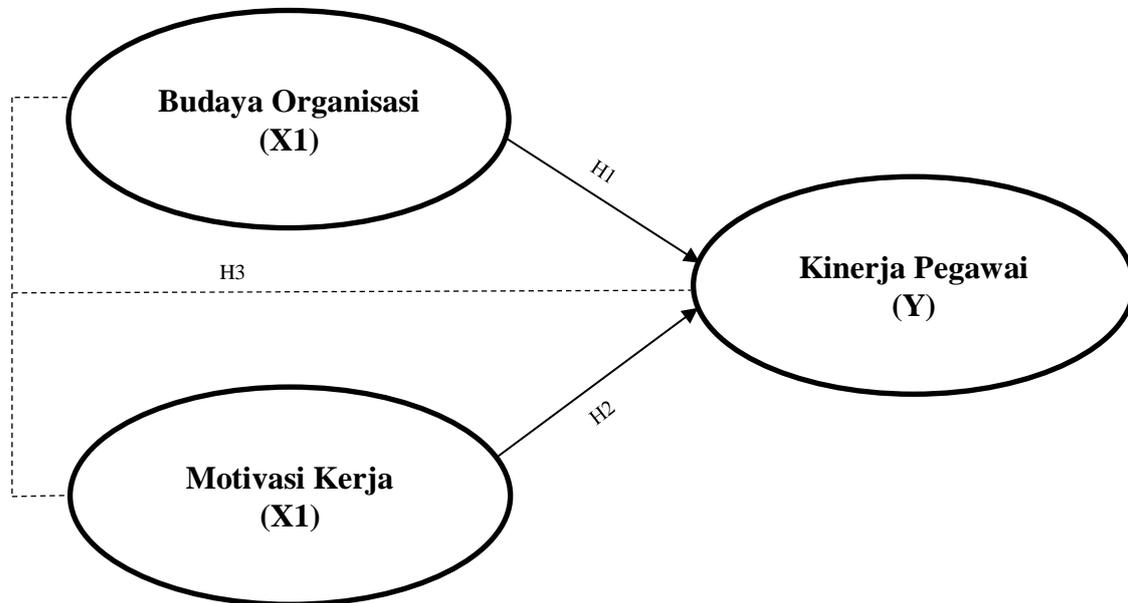
Hasil penelitian yang dilakukan Dewi, Yuesti dan Sapta (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu juga penelitian oleh Wahyudi dan Tupti (2019), menunjukkan bahwa variable motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya maka penelitian ini dapat digambarkan dalam model kerangka konseptual seperti berikut :

## Kerangka Konseptual



*Gambar 2. 1*

### 2.5 Hipotesis

Hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari suatu permasalahan yang perlu di uji kebenarannya melalui data yang lengkap. Maka berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Penelitian adalah suatu proses pengembangan teori yang tujuannya untuk mendapatkan jawaban dari suatu permasalahan yang tengah diteliti. Berdasarkan tujuan dari penelitian tersebut maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2013:13) penelitian kuantitatif yaitu analisis yang menggunakan dasar pendekatan atau data kualitatif yang di angkakan dan bisa diartikan sebagai metode penelitian yang menggunakan paradigma positivisme. Pendekatan ini melalui pengumpulan data, penyebaran kuisioner, analisis data dan pengujian hipotesis.

##### **3.1.2 Tempat Penelitian**

Tempat penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan observasi atau melakukan pengumpulan data penelitian. Lokasi penelitian ini adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Alamat Jl. MT. Haryono No. 193, Malang, Jawa Timur 65144.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2019), sampel merujuk pada bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun

populasi penelitian adalah pegawai FEB UNISMA yang berjumlah 79 pegawai. Sampel dari penelitian ini yaitu seluruh pegawai FEB UNISMA.

### **3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Sumpling jenuh atau sensus adalah penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2017:85). Berdasarkan pengertian di atas maka dapat di simpulkan bahwa sumpling jenuh atau sensus merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dikarenakan dalam penelitian ini jumlah populasinya terbatas, sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel. Sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan populasi atau disebut dengan sensus pada pegawai FEB UNISMA.

### **3.4. Definisi Dan Operasional Variabel**

#### **3.4.2 Operasional Variabel**

Operasional variabel adalah aspek penilaian yang akan memberikan informasi tentang cara mengukur suatu variabel. Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

##### **a. Variabel Dependen**

Variabel dependen terikat, ialah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dikarenakan variabel independen (Sugiono:2016) pada peneitian kali ini yang menjadi variabel terikat adalah *Kinerja Pegawai (Y)*. Kinerja pegawai yang merupakan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan itu sendiri atas kesuksesan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan.

Terdapat beberapa indikator kinerja pegawai menurut Dessler (2009:133) yang sesuai dengan keadaan perusahaan yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pengetahuan
4. kemandirian

#### **b. Variabel Independen**

Variabel independen atau variabel bebas, adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau menjadi sebab perubahan dan timbulnya variabel dependen (Sugiono:2016). Pada penelitian ini yang berperan menjadi variabel bebas ialah Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ).

##### **1. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi yang merupakan tempat atau wadah sekumpulan orang dengan suatu keyakinan, tradisi dan prinsip yang dianut oleh anggota organisasi dalam mengerjakan tugasnya untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kemudian indikator Budaya Organisasi menurut Robbins dan Judge (2012:512) yang sesuai dengan perusahaan ini adalah :

- a. Inovasi
- b. Orientasi terhadap hasil
- c. Orientasi terhadap individu
- d. Orientasi terhadap kelompok

## **2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja yang merupakan suatu dorongan atau dukungan yang menyebabkan seseorang mampu mengerjakan suatu pekerjaan dalam pencapaian tujuan tertentu. Kemudian indikator yang sesuai dengan perusahaan ini menurut Veithzal dan Basri (2016:837) adalah :

- a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreatifitas
- b. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan
- c. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
- d. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai

Tabel 3. 1

Indikator Operasional Variabel

No	Operasional Variabel	Indikator	Item
1	<b>Kinerja Pegawai (Y)</b> Kinerja Pegawai yang merupakan kemampuan dan keterampilan Pegawai dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada <i>reward</i> atas kesuksesan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dessler (2009:133)	Kualitas	Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan perusahaan
		Kuantitas	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang diterapkan perusahaan
		Pengetahuan	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan karena sudah berpengalaman
		Kemandirian	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya tanpa meminta bantuan pegawai lain
2	<b>Budaya Organisasi (X1)</b> Budaya organisasi yang merupakan tempat atau wadah sekumpulan orang dengan suatu keyakinan, tradisi dan prinsip yang dianut oleh anggota organisasi dalam mengerjakan tugasnya untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2012:512)	Inovasi dan pengembangan resiko	Saya berani mengambil resiko dalam bekerja
		Orientasi terhadap hasil	Saya fokus pada hasil, bukan pada teknik serta proses pencapaian hasil kerja
		Orientasi terhadap individu	Saya melakukan orientasi dengan rekan kerja
		Orientasi terhadap kelompok	Orientasi kelompok selalu diutamakan
3	<b>Motivasi Kerja (X2)</b> Motivasi kerja yang merupakan suatu dorongan atau dukungan yang menyebabkan seseorang mampu mengerjakan suatu	Kebutuhan untuk mengembangkan kreatifitas	Saya membutuhkan kunjungan kerja ke tempat lain untuk mengembangkan kreatifitas kerja saya
		Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan	Mengikuti pelatihan kerja pegawai (Pengembangan SDM)

	pekerjaan dalam pencapaian tujuan tertentu. Veithzal dan Basri (2016:837)	Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien	Adanya peralatan dan fasilitas yang lengkap
		Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai	Adanya kegiatan diluar pekerjaan seperti kegiatan sosial yang melibatkan semua pekerja sangat diperlukan agar terjalin hubungan baik antar pekerja

### 3.4 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer menurut Sugiono (2015:137) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebarkan kuisioner ke pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

b. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiono (2015:137) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui dokumen atau sumber lain. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penulis menggunakan data primer, karena data dalam penelitian ini diperoleh dengan survey menggunakan angket.

### 3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sumber data primer. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan kuisisioner yang akan dibagikan kepada 79 pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Menurut Sugiono (2019:199) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis terhadap responden untuk dijawabnya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Kuisisioner yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe skala likert. Skala likert menurut Sugiono (2010:93) adalah berikut : skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau suatu kelompok tentang fenomena sosial yang ada dalam suatu organisasi.

Pada penelitian ini untuk setiap pilihan jawaban akan diberi skor, maka responden harus menggambarkan pertanyaan dan mendukung pertanyaan sesuai dengan pilihan jawaban yang telah dipilih sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) : Pertanyaan tersebut sangat sesuai dengan keadaan responden saat ini. Jawaban ini diberikan skor 5

Setuju (S) : Pertanyaan tersebut sesuai dengan keadaan responden saat ini. Jawaban ini diberi skor 4

Kurang Setuju (KS) : Responden tidak memiliki pendapat terhadap pertanyaan tersebut. Jawaban ini diberi skor 3

Tidak Setuju (TS) : Pertanyaan tersebut tidak sesuai dengan keadaan responden saat ini. Jawaban ini diberi skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : Pertanyaan tersebut sangat tidak sesuai dengan keadaan responden saat ini. Jawaban ini diberi skor 1

### **3.5 Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Yaitu dengan cara memperkirakan besarnya pengaruh suatu variabel dengan bantuan alat-alat statistik (Sugiyono, 2016:147). Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu uji instrumen analisis regresi berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan SPSS.

#### **3.5.1 Uji Instrument**

##### **a. Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2016:52-53) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 23 dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 dengan membandingkan korelasi antara jumlah skor dari tiap pertanyaan dengan total skor seluruh variabel. Menurut Sugiyono (2016:179) terdapat beberapa kriteria suatu penelitian dikatakan valid :

1. Jika  $r$  (nilai korelasi)  $\geq 0,30$  maka butir-butir pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner tersebut valid
2. Jika  $r$  (nilai korelasi)  $\leq 0,30$  maka butir-butir pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner tersebut tidak valid untuk membandingkan korelasi antara jumlah skor tiap pertanyaan dengan total skor seluruh variabel, maka digunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n\sum X^2 - (\sum X)^2) - (n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Keterangan :

$r$  : nilai korelasi

$n$  : jumlah responden

$X$  : skor rata-rata dari variabel X

$Y$  : skor rata-rata dari variabel Y

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan kurun waktu yang berbeda. Ghazali (2016:47) mengungkapkan bahwa pengujian data menggunakan bantuan alat SPSS Versi 23 dengan kriteria :

1. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  maka data tersebut reliabel
2. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  maka data tersebut tidak reliabel.

Untuk mencari reliabilitas, digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{ii}$  = Nilai reliabilitas

$K$  = Banyaknya butir pertanyaan

$Ab^2$  = Jumlah varians butir

$At^2$  = Jumlah varians total

### 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013: 110) “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Terdapat dua pendekatan yang digunakan untuk mengetahui residual normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

Dalam penelitian uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogrov Smirnov* dengan nilai signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Apabila nilai nilai signifikansi  $> 0,05$  maka sata tersebut terdistribusi normal, tetapi jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut terdistribusi tidak normal. Untuk mencari uji normalitas, digunakan rumus sebagai berikut:

$$x^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

$X^2$  = Nilai  $x^2$

$O_i$  = Nilai obesrvasi

$E_i$  = Nilai expected / harapan, luasan interval kelas berdasarkan tabel normal dikalikan  $N$  ( total frekuensi ) ( $\pi \times N$ )

$N$  = Banyaknya angka pada data (total frekuensi)

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2013:91) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas / variabel independen.

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2016:103) yang menyatakan bahwa jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$ , maka data tersebut terbebas dari multikolinieritas.

#### **c. Uji Heterokedastitas**

Menurut Ghozali (2013:105) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan uji statistic. Uji statistic yang dipilih dalam penelitian ini adalah uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser (Ghozali, 2016:137) adalah apabila  $\text{sig. 2-tailed} < \alpha = 0,05$  maka telah terjadi heterokedastisitas

### **3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel dependen dengan independen. Menurut Ghozali (2013:96) Analisis linier berganda digunakan

untuk mengukur kekuatan hubungan variabel dependen dan variabel independen dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja pegawai  
a : Nilai *intercept* atau *constant*  
 $b_1, b_2, b_3$  : Nilai koefisien masing-masing variabel dependen  
 $X_1$  : Budaya Organisasi  
 $X_2$  : Motivasi  
e : Nilai Kesalahan (*error*)

### 3.5.4 Uji Hipotesis

#### a. Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghazali, 2011: 98). “Uji F pada dasarnya menunjukkan semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat”.

**Tabel 3.3**

**Pengambilan Keputusan Uji F**

H0 :	Variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
Ha :	Variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Sumber : Ghazali (2011: 98)

Untuk menentukan pengambilan keputusan digunakan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai sig (probabilitas)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
2. Jika nilai sig (probabilitas)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

**b. Uji t (Parsial)**

Menurut Ghozali (2013:98) uji *t* digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji *t* adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 3.4**  
**Pengujian Uji t**

H0 :	variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
Ha :	variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen

Sumber : Ghazali (2011: 98)

Pengambilan keputusan didasarkan pada :

1. Jika nilai sig (probabilitas)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
2. Jika nilai sig (probabilitas)  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan Adjusted  $R^2$  berkisar antara 0 dan 1. Nilai Adjusted  $R^2$  yang semakin mendekati 1 maka kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel dependen semakin baik. Sebaliknya, bila nilai Adjusted  $R^2$  menjauh dari 1 maka kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel dependen kurang baik.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Statistik Deskriptif Variabel

##### 4.1.1 Gambaran Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

###### a). Sejarah FEB Unisma

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang didirikan pada tanggal 11 Juni 1981, atas prakarsa beberapa tokoh pendidikan dan para ulama' di Malang. Pendirian ini dimaksudkan untuk ikut berpartisipasi dalam menyukseskan Pembangunan Nasional, khususnya pada program peningkatan sumber daya manusia dibidang pendidikan yang menguasai ilmu pengetahuan dengan tetap berlandaskan pada ajaran Islam Ahlussunnah Wal Jama'ah.

Berdirinya Fakultas Ekonomi Unisma didasarkan pada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Malang tanggal 15 Juni 1981 No. 017/UN/VI/1981 dengan Program Studi Manajemen.

Pada tanggal 1 Agustus 1987 Jurusan Akuntansi Program S-1 memperoleh status **TERDAFTAR** sesuai **Surat Keputusan Mendikbud No. 0454/O/1987**. Dua tahun kemudian tepatnya tanggal 19 Juli 1989 Jurusan Manajemen memperoleh peningkatan status menjadi **DIAKUI** atas dasar **Surat Keputusan Mendikbud No. 0445/O/1989**. Pada tanggal 23 Desember 1989 terjadi mutasi susunan personalia pimpinan Fakultas Ekonomi dengan SK. Rektor No. 288/L.16/U.XII/1989.

Penambahan Program Studi Perbankan Syariah menjadikan perubahan nomenklatur di Universitas Islam Malang, khususnya penamaan di Fakultas Ekonomi. Berdasar **Peraturan Pengurus Yayasan Universitas Islam Malang Nomor: 003/PP.02/Y.1/20018** dan **Keputusan Rektor Universitas Islam Malang Nomor: 109/I.16/U.II/AK/2018** tentang Perubahan Nama Fakultas Ekonomi menjadi **"Fakultas Ekonomi dan Bisnis" Universitas Islam Malang**. Sehingga sejak tanggal 5 Februari 2021 secara resmi Fakultas Ekonomi berubah menjadi **"Fakultas Ekonomi dan Bisnis"** dengan disingkat **"FEB Unisma"**

**b). Lokasi Instansi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA Jl. MT. Haryono  
193 Malang.

**c). Visi dan Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma**

Visi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang adalah menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang berorientasi masa depan dan berdaya saing dalam bidang ilmu manajemen, akuntansi, keuangan, perbankan syariah, dan kewirausahaan dengan pemanfaatan ilmu pengetahuan, teknologi, dan budaya untuk mencapai kemaslahatan bersama dengan mengedepankan akhlaqul karimah berlandaskan Islam Ahlusunnah Wal Jama'ah An-Nahdliyah.

## Misi

Misi untuk meningkatkan kualitas pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat yang berpihak pada kemaslahatan bersama menuju Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang berkualifikasi tinggi, mengembangkan dan menyebarkan akses pendidikan dan ajaran Islam Ahlusunnah Wal Jama'ah An-Nahdliyah, mengembangkan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang akuntabel dengan pencitraan publik dan tata kelola yang baik, serta mengembangkan budaya wirausaha dalam rangka penguatan keahlian, pengetahuan, dan membentuk jiwa kemandirian

### 4.1.2 Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan instrument kuesioner yang meliputi 2 variabel bebas (independen) dan 1 variabel terikat (dependen). Kuesioner telah dibagikan kepada 79 responden yang merupakan Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang dan untuk karakteristik responden adalah sebagai berikut :

#### 1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	42	53%
2.	Perempuan	37	47%
Jumlah		79	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 dapat menunjukkan bahwa Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 atau (53%) responden dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 atau (47%) responden. Oleh karena itu mayoritas Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang berjenis kelamin laki-laki.

## 2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	Diploma (D3/D4)	6	7,5%
2.	Strata 1 (S1)	69	87,5%
3.	Strata 2 (S2)	4	5%
<b>Jumlah</b>		79	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

## 3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Pegawai**

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	< 31 tahun	16	20,2%
2	>31-40 tahun	13	16,5%
3	>40-45 tahun	39	49,4%
4	>45-50 tahun	11	13,9%
<b>Jumlah</b>		79	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

#### 4.1.3 Distribusi Jawaban Responden Responden

Berdasarkan bagian distribusi jawaban responden dapat diketahui beberapa distribusi oleh item-item mengenai variabel budaya organisasi, variabel motivasi kerja, dan variabel kinerja pegawai. Dari beberapa variabel tersebut secara keseluruhan melalui kuesioner yang telah dibagikan maka diperoleh jawaban dari responden, berdasarkan dari jumlah responden atau presentase.

##### 1. Variabel Budaya organisasi

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi**

NO	PERNYATAAN	SEBARAN JAWABAN RESPONDEN												RATA-RATA
		5		4		3		2		1		TOTAL		
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
1	Saya berani mengambil resiko dalam bekerja	16	80	34	136	22	66	7	14	0	0	79	296	3,75
2	Saya fokus pada hasil, bukan pada teknik serta proses pencapaian hasil kerja	20	100	34	136	23	69	1	2	1	1	79	308	3,89
3	Saya melakukan orientasi dengan rekan kerja	13	65	31	124	28	84	6	12	1	1	35	286	3,62

4	Orientasi kelompok selalu diutamakan	10	50	23	92	38	114	8	16	0	0	35	272	3,44
JUMLAH F		59		122		111		22		2			1.162	
RATA-RATA BUDAYA ORGANISASI													3,67	

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan distribusi hasil dari data responden mengenai variabel Budaya Organisasi dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban responden dengan item pernyataan. “Saya berani mengambil resiko dalam bekerja”. Jawaban tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju ada 34 responden, kemudian kurang setuju ada 22 responden, tidak setuju ada 7 responden, dan sangat setuju ada 16 responden. Skor tanggapan responden sebesar 3,75 yang berarti dari pernyataan 1 responden memilih cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Berdasarkan jawaban yang diperoleh dari responden dengan item pernyataan “Saya fokus pada hasil, bukan pada teknik serta proses pencapaian hasil kerja”. Jawaban tertinggi terdapat pada kategori jawaban kurang setuju ada 23 responden, kemudian sangat setuju ada 20 responden, tidak setuju ada 1 responden, dan setuju ada 34 responden. Skor tanggapan responden sebesar 3,89 yang berarti dari pernyataan 2 responden memilih cenderung kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Berdasarkan jawaban yang diperoleh dari responden dengan item pernyataan “Saya melakukan orientasi dengan rekan kerja”. Jawaban tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju ada 31 responden, kemudian kurang setuju ada 28 responden, sangat setuju ada 13 responden, dan tidak setuju ada 6 responden. Skor tanggapan responden sebesar 3,62 yang berarti dari pernyataan 3 responden memilih cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Berdasarkan jawaban yang diperoleh dari responden dengan item pernyataan “Orientasi kelompok selalu diutamakan”. Jawaban tertinggi terdapat pada kategori jawaban kurang setuju ada 38 responden, kemudian setuju ada 23 responden, tidak setuju ada 8 responden, dan sangat setuju ada 10 responden. Skor tanggapan responden sebesar 3,44 yang berarti dari pernyataan 4 responden memilih cenderung kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Berdasarkan distribusi jawaban yang diperoleh dari responden pada Tabel 4.4 diketahui bahwa untuk item pernyataan pernyataan 1, 2, 3 dan 4 memperoleh nilai sebesar  $79 \times 5 \times 4 = 1.580$  Sedangkan mengenai jumlah dari jawaban yang telah dicapai  $1.162/1.580 \times 100\% = 73,54\%$  dari harapan.

Berdasarkan rata-rata skor yang diperoleh dari jawaban responden mengenai variabel Budaya Organisasi menunjukkan 3,67 yang berarti variabel Budaya Organisasi yang disampaikan

oleh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA cenderung setuju dengan variabel Budaya Organisasi.

## 2. Variabel Motivasi Kerja

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja**

NO	PERNYATAAN	SEBARAN JAWABAN RESPONDEN												RATA-RATA
		5		4		3		2		1		TOTAL		
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
1	Saya membutuhkan kunjungan kerja ke tempat lain untuk mengembangkan kreatifitas kerja saya	32	160	23	92	20	60	4	8	0	0	79	320	4,05
2	Mengikuti pelatihan kerja pegawai (Pengembangan SDM)	25	125	40	160	14	42	0	0	0	0	79	327	4,14
3	Adanya peralatan dan fasilitas yang lengkap	20	100	37	148	21	63	1	2	0	0	79	313	3,96
4	Adanya kegiatan diluar pekerjaan seperti kegiatan sosial yang	21	105	39	156	18	54	1	2	0	0	79	317	4,01

melibatkan semua pekerja sangat diperlukan agar terjalin hubungan baik antar pekerja													
JUMLAH F	98		139		73		6		0			1.277	
RATA-RATA MOTIVASI KERJA												4,04	

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan distribusi hasil dari data responden mengenai variabel Motivasi Kerja dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan jawaban responden dengan item pernyataan. “Saya membutuhkan kunjungan kerja ke tempat lain untuk mengembangkan kreatifitas kerja saya”. Jawaban tertinggi terdapat pada kategori jawaban sangat setuju ada 32 responden, kemudian setuju 23 responden, kurang setuju 20 responden, dan tidak setuju ada 4 responden. Skor tanggapan responden sebesar 4,05 yang berarti dari pernyataan 1 responden memilih cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Berdasarkan jawaban yang diperoleh dari responden dengan item pernyataan “Mengikuti pelatihan kerja pegawai (Pengembangan SDM)”. Jawaban tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju ada 40 responden, kemudian sangat setuju ada 25 responden, dan kurang setuju ada 14 responden. Skor tanggapan responden

sebesar 4,14 yang berarti dari pernyataan 2 responden memilih cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Berdasarkan jawaban yang diperoleh dari responden dengan item pernyataan “Adanya peralatan dan fasilitas yang lengkap”. Jawaban tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju ada 37 responden, kemudian tidak setuju ada 1 responden, kurang setuju 21 responden, dan sangat setuju ada 20 responden. Skor tanggapan responden sebesar 3,96 yang berarti dari pernyataan 3 responden memilih cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Berdasarkan jawaban yang diperoleh dari responden dengan item pernyataan “Adanya kegiatan diluar pekerjaan seperti kegiatan sosial yang melibatkan semua pekerja sangat diperlukan agar terjalin hubungan baik antar pekerja”. Jawaban tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju ada 14 responden, kemudian sangat setuju ada 8 responden, tidak setuju ada 7 responden, dan kurang setuju ada 6 responden. Skor tanggapan responden sebesar 3,65 yang berarti dari pernyataan 3 responden memilih cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

Berdasarkan distribusi jawaban yang diperoleh dari responden pada Tabel 4.5 diketahui bahwa untuk item pernyataan pernyataan 1, 2, 3 dan 4 memperoleh nilai sebesar  $35 \times 5 \times 4 = 700$  Sedangkan mengenai jumlah dari jawaban yang telah dicapai  $507/700 \times 100\% = 72,42\%$  dari harapan.

Berdasarkan rata-rata skor yang diperoleh dari jawaban responden mengenai variabel Motivasi Kerja menunjukkan 3,61 yang berarti variabel Budaya Organisasi yang disampaikan oleh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA cenderung setuju dengan variabel Motivasi Kerja.

### 3. Variabel Kinerja Pegawai

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi**

NO	PERNYATAAN	SEBARAN JAWABAN RESPONDEN												RATA-RATA
		5		4		3		2		1		TOTAL		
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
1	Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh Instansi	16	80	34	136	22	66	7	14	0	0	79	296	3,74
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang diterapkan Instansi	16	80	41	164	21	63	1	2	0	0	79	309	3,91
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan karena sudah berpengalaman	15	75	46	186	18	54	0	0	0	0	79	313	3,96

4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya tanpa meminta bantuan pegawai lain	17	85	43	172	18	54	1	2	0	0	79	313	3,96
JUMLAH F		64		164		79		9		0			1.231	
RATA-RATA KINERJA PEGAWAI														3,89

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan distribusi hasil dari data responden mengenai variabel Kinerja Pegawai dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan jawaban responden dengan item pernyataan. “Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh Instansi”. Jawaban tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju ada 34 responden, kemudian tidak setuju ada 7 responden, kurang setuju ada 22 responden, dan sangat setuju ada 16 responden. Skor tanggapan responden sebesar 3,74 yang berarti dari pernyataan 1 responden memilih cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Berdasarkan jawaban yang diperoleh dari responden dengan item pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang diterapkan Instansi”. Jawaban tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju ada 41 responden, kemudian sangat setuju ada 16 responden, tidak setuju ada 1 responden, dan santar setuju ada 16 responden. Skor tanggapan

responden sebesar 3,91 yang berarti dari pernyataan 2 responden memilih cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Berdasarkan jawaban yang diperoleh dari responden dengan item pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan karena sudah berpengalaman”. Jawaban tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju ada 46 responden, kemudian kurang setuju ada 18 responden, dan sangat setuju ada 15 responden. Skor tanggapan responden sebesar 3,96 yang berarti dari pernyataan 3 responden memilih cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Berdasarkan jawaban yang diperoleh dari responden dengan item pernyataan “Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya tanpa meminta bantuan pegawai lain”. Jawaban tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju ada 43 responden, kemudian kurang setuju ada 18 responden, tidak setuju ada 1 responden, dan sangat setuju ada 17 responden. Skor tanggapan responden sebesar 3,96 yang berarti dari pernyataan 4 responden memilih cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

Berdasarkan distribusi jawaban yang diperoleh dari responden pada Tabel 4.6 diketahui bahwa untuk item pernyataan 1, 2, 3 dan 4 memperoleh nilai sebesar  $79 \times 5 \times 4 =$

1.580 Sedangkan mengenai jumlah dari jawaban yang telah dicapai  $1231/1.580 \times 100\% = 77,91\%$  dari harapan.

Berdasarkan rata-rata skor yang diperoleh dari jawaban responden mengenai variabel Kinerja Pegawai menunjukkan 3,89 yang berarti variabel Budaya Organisasi yang disampaikan oleh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma cenderung setuju dengan variabel Kinerja Pegawai.

## **4.2 Hasil Pengujian Statistik**

### **4.2.1 Uji Instrumen**

#### **A. Uji Validitas**

Berdasarkan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai untuk dapat mengetahui valid atau tidaknya maka melihatnya menggunakan uji validitas. Uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidaknya masing-masing instrumen dalam variabel variabel budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA. Nilai kritik ( $r$  tabel) dari pengujian ini adalah 0,3338 dengan  $df=N-2$ , taraf signifikan 0,05 (5%). Instrumen dikatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Adapun tabel di bawah ini :

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Budaya Organisasi (X1)</b>	X1_1	0,875	0,2213	Valid
	X1_2	0,801	0,2213	Valid
	X1_3	0,844	0,2213	Valid
	X1_4	0,833	0,2213	Valid
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	X2_1	0,706	0,2213	Valid
	X2_2	0,797	0,2213	Valid
	X2_3	0,841	0,2213	Valid
	X2_4	0,798	0,2213	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Y_1	0,818	0,2213	Valid
	Y_2	0,808	0,2213	Valid
	Y_3	0,842	0,2213	Valid
	Y_4	0,806	0,2213	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan mengenai Tabel 4.7 dari variabel dijelaskan bahwa dari variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai tersebut dikatakan valid, dibuktikan oleh r tabel dengan r hitung lebih besar r tabel dengan tingkat dari signifikan sebesar 5%.

### **B. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan item pada setiap butir pernyataan pada kuesoner. Jawaban akan dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 dimana perhitungannya

dibantu dengan menggunakan program SPSS Versi 23. Berikut adalah hasil perhitungan uji reliabilitas sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,859	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,779	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,835	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, dari hasil tersebut dapat dibuktikan dengan nilai koefisien *Cronbach's alpha* > 0,6. Maka dari hasil uji reliabilitas mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya.

#### 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dapat dilihat dari nilai probabilitas uji *kolmogorov smirnov* yaitu apabila nilai probabilitas > 0,05 data dikatakan normal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas menggunakan bantuan *software* computer pengelolaan SPSS Versi 23, sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameter s <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,46089403
Most Extreme Difference s	Absolute	,099
	Positive	,086
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,055 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antara variabel bebas tidak saling berkaitan, pada pengujian asumsi multikolinieritas didapat nilai dari *Tolerance* dan VIF dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi (X1)	0,764	1,309	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0,764	1,309	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa tidak ditemukan adanya korelasi setiap variabel yang memiliki nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , dibuktikan dengan hasil *tolerance* dan VIF pada variabel Budaya Organisasi (X1) dengan nilai *tolerance* sebesar  $0,764 > 0,1$  sedangkan nilai VIF sebesar  $1,309 < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas. Variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai *tolerance* sebesar  $0,764 > 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $1,309 < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Dapat diketahui dari semua variabel tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam model regresi atau bisa dikatakan bahwa tidak ada korelasi sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas dan jika sama disebut homoskedastisitas, model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terkena heterokedastisitas. Alat yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu menggunakan uji *glejser* melalui bantuan *software* komputer pengolahan data SPSS versi 23 tidak ditemukan masalah heterokedastisitas dalam model regresi apabila nilai signifikansi masing-masing variabel  $> 0,05$ .

**Tabel 4.11 Uji Heterokedestisitas**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,078	,716		1,505	,136		
X1	,043	,040	,140	1,075	,286	,764	1,309
X2	-,035	,048	-,095	-,733	,466	,764	1,309

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas, diketahui masing-masing nilai signifikan variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar  $0,286 > 0,05$ , dan nilai signifikan variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar  $0,466 > 0,05$ .

Karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dapat diketahui bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas

#### 4.2.3 Uji Regresi Linear Berganda

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,924	1,177		3,336	,001
Budaya Organisasi	,297	,066	,382	4,496	,000
Motivasi Kerja (X2)	,463	,079	,500	5,895	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,924 + 0,297X_1 + 0,463X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> : Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> : Motivasi Kerja

$a$  : Konstanta

$b$  : Koefisien regresi

$e$  : *Error* (tingkat kesalahan)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 3,924 menunjukkan adanya pengaruh dari Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

b. Koefisien regresi ( $b$ ) variabel Budaya Organisasi sebesar 0,297 dan memiliki tanda positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan searah. Artinya apabila Budaya Organisasi meningkat maka Kinerja cenderung meningkat.

c. Koefisien regresi ( $b$ ) variabel Motivasi Kerja sebesar 0,463 dan memiliki tanda positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan searah. Artinya apabila Motivasi Kerja meningkat maka Kinerja cenderung meningkat.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel independen dan variabel dependen yaitu variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.2.4 Uji Hipotesis

##### a. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Uji F yang dimaksudkan dalam penelitian ini digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS Versi 23 disajikan pada Tabel 4.13 dibawah ini :

**Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231,430	2	115,715	52,829	,000 <sup>b</sup>
	Residual	166,468	76	2,190		
	Total	397,899	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa diperoleh nilai F uji dengan signifikansi sebesar 0,000 (dibawah 0,05), yang berarti bahwa “budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai”. Variabel independen (Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja) yang digunakan dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen (Kinerja Pegawai)

terhadap Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

**b. Uji t (Parsial)**

Dalam penelitian ini uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS Versi 23 disajikan pada Tabel 4.14 dibawah ini :

**Tabel 4.14 Hasil Uji t (Uji Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,924	1,177		3,336	,001
X1	,297	,066	,382	4,496	,000
X2	,463	,079	,500	5,895	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh maka hasil sebagai berikut:

- a. Berdasarkan uji t antara variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0.000 (tidak lebih dari 0,05) dan dari perbandingan thitung dengan ttabel adalah thitung < ttabel (4,496 > 1,695). Maka Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang artinya ada pengaruh

yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- b. Berdasarkan uji t antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0.00 (tidak lebih dari 0,05) dan dari perbandingan thitung dengan ttabel adalah thitung > ttabel (5,895 > 1,695). Maka Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen yaitu antara variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil perhitungan R<sup>2</sup> dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

**Tabel 4.15 Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 <sup>a</sup>	,582	,571	1,47999

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan pada tabel 4.15 diperoleh hasil nilai hasil Adjusted R Square sebesar 0,571. Artinya bahwa 57,1% variabel Kinerja Pegawai akan dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 42,9 % variabel kinerja pegawai akan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

### **4.3 Pembahasan**

#### **1. Deskripsi Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

- a) Analisis deskriptif variabel Budaya Organisasi dengan indikator inovasi, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, dan orientasi terhadap kelompok yang direfleksikan oleh indikator inovasi dengan pernyataan “Saya berani mengambil resiko dalam bekerja”. Pada indikator orientasi terhadap hasil dengan pernyataan “Saya focus pada hasil, bukan pada Teknik serta proses pencapaian hasil kerja”. Pada indikator orientasi terhadap individu dengan pernyataan “Saya melakukan orientasi dengan rekan kerja”. Kemudian pada indikator orientasi terhadap kelompok dengan pernyataan “kelompok selalu diutamakan”. Dipersepsikan oleh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA dengan cenderung kurang setuju dengan variabel tersebut. Bahwa pengertian tersebut sesuai dengan teori dari bahwa Rivai dan Mulyadi (2014:374) yang mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman

tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk pegawai dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

- b) Analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja dengan indikator Kebutuhan untuk mengembangkan kreatifitas, Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan, Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien, dan Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai yang direfleksikan oleh indikator Kebutuhan untuk mengembangkan kreatifitas dengan pernyataan “Saya membutuhkan kunjungan kerja ke tempat lain untuk mengembangkan kreatifitas kerja saya”. Pada indikator Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan “Mengikuti pelatihan kerja pegawai (Pengembangan SDM)”. Pada indikator Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien “Adanya peralatan dan fasilitas yang lengkap”. Kemudian pada indikator Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai “Adanya kegiatan luar pekerjaan seperti kegiatan sosial yang melibatkan semua pekerjaan sangat diperlukan agar terjalin hubungan baik antar pekerja”. Dipersepsikan oleh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA dengan cenderung kurang setuju dengan variabel tersebut. Pengertian tersebut sesuai dengan teori dari Winardi yang menyatakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Melayu (2015:23) juga menyatakan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi.

- c) Analisis deskriptif variable Kinerja Pegawai dengan indikator pekerjaan yang sesuai kualitas, pekerjaan sesuai kuantitas, pengalaman kerja, penyelesaian pekerjaan sendiri di refleksikan oleh indikator pekerjaan sesuai kualitas dengan pernyataan “saya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh instansi”. Dipersepsikan oleh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA dengan cenderung kurang setuju dengan variabel tersebut. Bahwa pengertian tersebut sesuai dengan teori dari Mangkunegara (2015:67) yang mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma. Hasil menunjukkan bahwa variabel tersebut berhubungan terhadap kondisi kerja yang ada pada instansi. Dari hasil jawaban responden bahwa beberapa

pegawai menyatakan variabel Budaya Organisasi dalam kategori yang baik. Hal ini dapat dilihat dari fokus pada hasil, bukan pada teknik serta proses pencapaian hasil kerja. Sehingga pegawai merasa mampu untuk melakukan Tindakan-tindakan yang baik dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Robins dalam bukunya yang berjudul “*Organizational Behavior*” (2015:512) fungsi dari budaya organisasi adalah Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi lain, Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang, Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dari Riftiasari (2016) dan Sulastri (2017). Dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh. Budaya Organisasi merupakan suatu pola asumsi Bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, Schein (2015).

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma. Hasil menunjukkan bahwa

variabel tersebut berhubungan terhadap kondisi kerja yang ada pada instansi. Dari hasil jawaban responden bahwa beberapa pegawai menyatakan variabel motivasi kerja dalam kategori yang baik. Hal ini dapat dilihat dari Mengikuti pelatihan kerja pegawai (Pengembangan SDM). Sehingga pegawai merasa menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada dengan kreatifitas yang dimiliki dan kemampuan akan meningkatkan kegiatan pekerjaan pegawai.

Hal ini sesuai teori motivasi menurut Melayu (2015:146) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, Meningkatkan produktifitas kerja karyawan, Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, Mengefektifkan pengadaan karyawan, Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan, Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Hasil penelitian ini sejalan dari Riftiasari (2016) dan Tupti (2019). Dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau dukungan yang menyebabkan seseorang mampu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dalam pencapaian tujuan tertentu, Basri (2016).

#### **4. Pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Budaya yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan penghargaan terhadap prestasi individu serta tim yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, dengan komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peran budaya organisasi dan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Cholifah (2015), Puspitasari (2016) dan Riftiasari (2016). Dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian, Budaya Organisasi dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma. Seorang pegawai mampu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan rasa tenang dan bertanggung jawab dengan baik sehingga suatu pekerjaan akan terorganisir dan menjadi lebih tertata kedepannya.
2. Secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma. Hal ini dapat dilihat dari Mengikuti pelatihan kerja pegawai (Pengembangan SDM). Sehingga pegawai merasa menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada dengan kreatifitas yang dimiliki dan kemampuan akan meningkatkan kegiatan pekerjaan pegawai
3. Secara simultan variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma. Hasil menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berhubungan terhadap kondisi kerja yang ada pada instansi tersebut.

## **5.2 Keterbatasan**

Berdasarkan hasil penelitian peneliti mengalami keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Variabel-variabel yang saya gunakan dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai hanya terdiri dari dua variabel, yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang digunakan oleh peneliti lain.
2. Objek dalam penelitian hanya terbatas pada Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma dan hasil dari penelitian ini hanya bisa digunakan pada Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma. Penelitian ini menggunakan metode survei dan menggunakan kuesioner, sehingga peneliti tidak bisa mengantisipasi adanya responden yang asal dalam menjawab.

## **5.3 Saran**

1. Bagi instansi

Motivasi Kerja dengan indikator kegiatan sosial diluar pekerjaan dengan pernyataan “Adanya kegiatan diluar pekerjaan seperti kegiatan sosial yang melibatkan semua pekerja sangat diperlukan agar terjalin hubungan baik antar pekerja” mendapatkan skor terendah. Disarankan bagi instansi untuk memberikan kegiatan diluar jam kerja terhadap pegawai.

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian.

Bagi peneliti selanjutnya untuk bisa mempertimbangkan jika ingin melakukan penelitian.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Jika peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini dengan topik yang sama, diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini. Karena pada penelitian ini terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Cholifah, Susi Tri Wahyuni, Sigit Handaru R. D (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Untuk Bekerja Kinerja* di Sidoarjo. PT. Mitra Mandiri Perkasa.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Index
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: UNDIP.
- Handoko, T.Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit BFFE..
- Hendriawati, Ratih. *Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Pengembangan Kinerja Anggota Organisasi*.
- Kinanti, Annisa Queentarina. 2012. “*Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Surveyor Indonesia*”. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia.
- Kreitner dan Knicki.2005.*Prilaku Organisasi*. Jakarta Salemba Empat.
- Luthans. Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Andi.
- Malayu Hasibuan S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Ke 13*. Bandung:PT . Remaja Rosdakarya Offset.
- Munandar, AS. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Ojo, Olu. 2010. *Organisational Culture and Corporate Performance: Empirical Evidence from Nigeria*. Journal of Business Systems, Governance and Ethics. Vol. 5. No.2. pp: 1-12.
- Panbundu, M.T. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Juan, Priansa, Donni, 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung Alfabeta,.

- Puspitasari, Candra Cynthia (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Sahara Tulungagung Kopsyah Baitul Maal Wa Tamwil (BMT).
- Riani, Asri, Laksmi. 2014. *Manajemen SDM Masa Kini*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Riftiasari, Dinar (2016). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Baja*
- Riska, Armin, Amelia, dkk. 2009. *Motivasi Kerja Aparatur dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Belopa*. Volume 2 No.2. Unhas.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2014. *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2015. *Organization Behaviour, Edition 15, Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall*.
- Sardiman. 2007. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Schein, Edgar H. 2015. *Organizational Culture and Leadership, Third Edition, Jossey-Bass Publishers, San Francisco*
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Biokrasi dan Manajemen Pegawai*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta. Bumi aksara.
- Siswanto. 2010. *Pengantar Manajemen-Cet. 6*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Stoner, S., James A.F., Edward Freeman and Gilbert, Daniel. 2012. *Management*, New Jersey: Prentice Hall
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sulastrri Eritha, Saladin Ghalib, Taharuddin (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas*.PT.PLN (Persero)

- Tika, M.P. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Veitzhal Rivai dan Mulyadi, Deddy. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Veitzhal Rivai dan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta Grafindo.
- Wan, Rizki Wahyudi, Zulaspan Tupti (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*
- Widodo, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yudha, Indra Redi (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kota Jambi*. PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Biodata Peneliti:

#### BIODATA PENELITI

Nama : Galih Nur Rahman  
Tempat, tanggal lahir : Malang, 27 April 2001  
Alamat Asal : Villa Bukit Tidar A1/173, Merjosari, Malang  
Telepon/HP : 082257017735  
E-mail : galihnurrahman6@gmail.com  
Instagram : ghalleh\_02

#### **Pendidikan Formal**

2008 -2014 : SDN Merjosari 2 Malang  
2014-2017 : SMP 25 Negeri Malang  
2017-2020 : SMKN 2 Malang  
2020-2024 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas  
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

#### **Pendidikan Non Formal**

2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA)  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
2021-2022 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PKPBI)  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Malang 19 Juni 2024

## Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

### Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya Galih Nur Rahman mahasiswa jurusan Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penyusunan skripsi untuk memenuhi tugas akhir, dengan ini saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk berkontribusi dalam pengisian dan memberikan jawaban pada pernyataan yang terdapat pada kuesioner skripsi saya dengan judul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ( Studi Pada Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)**

#### **Keterangan Skala Linkert:**

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu - Ragu (RG)

4 = Setuju (S)

5= Sangat Setuju (SS)

#### **A. Daftar Pernyataan**

<b>Item</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>RG</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan perusahaan					

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang diterapkan perusahaan					
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan karena sudah berpengalaman					
Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya tanpa meminta bantuan pegawai lain					
Saya berani mengambil resiko dalam bekerja					
Saya fokus pada hasil, bukan pada teknik serta proses pencapaian hasil kerja					
Saya melakukan orientasi dengan rekan kerja					
Orientasi kelompok selalu diutamakan					
Saya membutuhkan kunjungan kerja ke tempat lain untuk mengembangkan kreatifitas kerja saya					
Mengikuti pelatihan kerja pegawai (Pengembangan SDM)					
Adanya peralatan dan fasilitas yang lengkap					

Adanya kegiatan diluar pekerjaan seperti kegiatan sosial yang melibatkan semua pekerja sangat diperlukan agar terjalin hubungan baik antar pekerja					
--	--	--	--	--	--

### LAMPIRAN 3 Data Kuesioner

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
1	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
2	4	4	4	4	4,00	3	4	3	3	3,25	4	4	4	4	4,00
3	3	5	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00	5	4	5	4	4,50
4	5	4	4	4	4,25	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00
5	3	2	3	3	2,75	2	3	2	2	2,25	4	4	4	3	3,75
6	3	3	4	3	3,25	2	2	2	3	2,25	5	3	3	3	3,50
7	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00
8	4	4	4	4	4,00	3	4	3	3	3,25	4	4	4	4	4,00
9	4	4	4	4	4,00	3	4	3	3	3,25	5	4	4	4	4,25
10	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4,25	4	4	4	5	4,25
11	4	3	4	3	3,50	3	4	3	4	3,50	4	4	3	3	3,50
12	3	3	3	4	3,25	4	4	4	4	4,00	5	5	5	4	4,75
13	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00
14	3	5	3	3	3,50	4	4	3	5	4,00	2	5	5	4	4,00
15	3	3	3	3	3,00	3	4	3	3	3,25	3	3	3	4	3,25
16	3	3	3	4	3,25	4	3	3	3	3,25	4	4	4	3	3,75
17	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3,00	3	4	4	4	3,75
18	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00
19	4	4	4	4	4,00	3	4	3	3	3,25	5	4	4	4	4,25
20	3	4	4	4	3,75	4	3	4	3	3,50	3	3	4	4	3,50
21	4	4	5	4	4,25	4	3	2	3	3,00	4	4	3	3	3,50
22	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	4	2	4	3,75
23	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	3,50	4	4	4	4	4,00
24	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	4	4	5	4,50
25	4	4	3	4	3,75	4	4	4	3	3,75	3	3	3	4	3,25
26	3	4	3	4	3,50	4	3	5	4	4,00	3	3	4	3	3,25
27	4	4	3	3	3,50	4	4	4	3	3,75	3	4	4	3	3,50
28	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	2	4	4	4	3,50
29	5	5	5	5	5,00	5	5	5	3	4,50	5	3	3	4	3,75

30	5	5	4	5	4,75	5	5	4	4	4,50	5	5	4	4	4,50
31	4	3	4	4	3,75	3	3	4	3	3,25	3	4	3	4	3,50
32	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	4	4	3	3	3,50
33	4	3	4	4	3,75	4	4	1	3	3,00	3	5	5	5	4,50
34	5	5	5	5	5,00	4	5	4	4	4,25	5	5	5	5	5,00
35	5	3	4	4	4,00	4	5	4	4	4,25	5	5	5	4	4,75
36	4	4	5	5	4,50	5	3	4	5	4,25	5	5	5	4	4,75
37	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3	3,25	2	4	3	3	3,00
38	4	5	5	5	4,75	5	5	5	4	4,75	4	5	4	5	4,50
39	4	3	4	4	3,75	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4,00
40	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00
41	4	4	4	4	4,00	4	4	4	2	3,50	4	4	4	4	4,00
42	4	4	4	4	4,00	4	3	3	2	3,00	3	5	5	5	4,50
43	5	4	5	5	4,75	5	5	4	4	4,50	5	5	5	5	5,00
44	2	5	4	5	4,00	2	4	5	2	3,25	5	4	3	2	3,50
45	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00
46	4	4	4	5	4,25	5	5	5	5	5,00	4	3	4	5	4,00
47	4	4	3	3	3,50	4	1	4	3	3,00	4	4	3	3	3,50
48	4	3	4	4	3,75	2	3	2	2	2,25	3	5	4	4	4,00
49	3	3	4	3	3,25	4	4	3	3	3,50	4	4	3	3	3,50
50	4	5	3	5	4,25	4	5	4	3	4,00	5	4	3	4	4,00
51	4	4	4	4	4,00	4	5	4	3	4,00	3	4	4	4	3,75
52	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00
53	4	4	5	4	4,25	3	4	4	4	3,75	5	4	4	4	4,25
54	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
55	4	3	4	4	3,75	2	3	2	2	2,25	3	5	4	4	4,00
56	4	4	5	4	4,25	3	3	3	3	3,00	5	5	5	5	5,00
57	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00
58	3	3	4	3	3,25	3	4	4	4	3,75	5	4	4	4	4,25
59	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00
60	5	5	5	4	4,75	4	4	3	3	3,50	5	3	4	5	4,25
61	4	4	4	3	3,75	5	4	4	4	4,25	4	4	4	5	4,25
62	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4,00
63	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4,50	4	5	4	5	4,50
64	5	4	4	5	4,50	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4,50
65	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4,00
66	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4	4,00	5	5	5	4	4,75
67	5	5	4	3	4,25	3	3	2	3	2,75	5	5	5	5	5,00
68	4	4	4	4	4,00	3	4	3	3	3,25	3	4	3	3	3,25
69	3	3	3	4	3,25	4	4	5	3	4,00	3	3	3	3	3,00
70	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	3,50	3	4	4	4	3,75

71	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00
72	4	4	3	3	3,50	4	5	3	3	3,75	5	4	4	4	4,25
73	4	4	4	2	3,50	4	4	4	4	4,00	2	4	4	4	3,50
74	4	4	4	4	4,00	5	5	4	3	4,25	5	5	4	5	4,75
75	3	3	3	4	3,25	3	4	3	2	3,00	3	3	3	3	3,00
76	4	3	4	4	3,75	4	4	4	3	3,75	4	4	4	4	4,00
77	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	5	5	4	4,75
78	4	4	4	3	3,75	2	3	3	2	2,50	4	4	3	4	3,75
79	4	4	4	4	4,00	2	3	3	3	2,75	5	4	5	5	4,75

## Lampiran 4 Hasil Uji Data

### Analisis Statistik Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi (X1)	79	2,25	5,00	3,6772	,72628
Motivasi Kerja (X2)	79	3,00	5,00	4,0411	,61032
Kinerja Pegawai (Y)	79	2,75	5,00	3,9430	,56465
Valid N (listwise)	79				

### Uji Instrumen

- Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1_1	0,875	0,2213	Valid
	X1_2	0,801	0,2213	Valid
	X1_3	0,844	0,2213	Valid
	X1_4	0,833	0,2213	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2_1	0,706	0,2213	Valid
	X2_2	0,797	0,2213	Valid
	X2_3	0,841	0,2213	Valid
	X2_4	0,798	0,2213	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y_1	0,818	0,2213	Valid
	Y_2	0,808	0,2213	Valid
	Y_3	0,842	0,2213	Valid
	Y_4	0,806	0,2213	Valid

- Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,859	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,779	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,835	Reliabel

- Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,46089403
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,086
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,055 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### Uji Asumsi Klasik

- Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,924	1,177		3,336	,001		
X1	,297	,066	,382	4,496	,000	,764	1,309
X2	,463	,079	,500	5,895	,000	,764	1,309

a. Dependent Variable: Y

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	,764	1,309	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	,764	1,309	Tidak Terjadi Multikolinearitas

- Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,078	,716		1,505	,136		
X1	,043	,040	,140	1,075	,286	,764	1,309
X2	-,035	,048	-,095	-,733	,466	,764	1,309

a. Dependent Variable: abs\_RES

< 0,05 = terjadi hetero

> 0,05 = tidak terjadi hetero

Nilai signifikansi X1 = 0,286 (tidak terjadi hetero)

Nilai signifikansi X2 = 0,466 (tidak terjadi hetero)

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,924	1,177		3,336	,001
X1	,297	,066	,382	4,496	,000
X2	,463	,079	,500	5,895	,000

a. Dependent Variable: Y

## Uji Hipotesis

- Uji secara Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231,430	2	115,715	52,829	,000 <sup>b</sup>
	Residual	166,468	76	2,190		
	Total	397,899	78			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

- Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 <sup>a</sup>	,582	,571	1,47999

a. Predictors: (Constant), X2, X1

- Uji Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,924	1,177		3,336	,001
	X1	,297	,066	,382	4,496	,000
	X2	,463	,079	,500	5,895	,000

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 5 Bebas Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Galih Nur Rahman  
NIM : 200501110257  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
16%	16%	0%	5%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 20 Juni 2024  
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## Lampiran 6 Rekap Bimbingan

20/06/24, 09.03

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

#### IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110257  
Nama : Galih Nur Rahman  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M  
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)

#### JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	18 Maret 2024	mengubah 4 variabel menjadi 3 variabel	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	29 April 2024	setor bab 1 sampai 3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	10 Mei 2024	Revisi bab 1 pada latar belakang mengenai rumusan masalah dan tujuan masalah	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	16 Mei 2024	Menambah kajian keislaman pada bab 2	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	8 Juni 2024	menambah fenomena dan gap research pada bab 1	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	10 Juni 2024	mengganti gambar kerangka konseptual	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	12 Juni 2024	mengubah tabel item pada bab 3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	15 Juni 2024	merubah nomor halaman	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	17 Juni 2024	mengajukan bab 4 dan 5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 17 Juni 2024

Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

## Lampiran 7 Persetujuan Penelitian



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
(UNISMA)  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
TERAKREDITASI**

Program Studi : 1. Manajemen 2. Akuntansi 3. Perbankan Syariah

Jalan Mayjen Haryono 139 Malang, Jawa Timur 65144 Indonesia Telp. 0341-882386, 551932, 551932 ext. 122 Fax. 0341-552349 E-mail: [ke@unisma.ac.id](mailto:ke@unisma.ac.id) Website: [unisma.ac.id](http://unisma.ac.id)

### SURAT KETERANGAN

765a/B41/U.08/D/G.46/V/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini :

Nama : **GALIH NUR RAHMAN**  
Program Studi : **Manajemen**  
Nomor Induk Mahasiswa : **200501110257**  
dengan Judul Penelitian : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)**

Telah menyelesaikan Penelitian di :  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang**  
Jalan Mayjen Haryono No.139, Dinoyo, Kec. Lowokwaru  
Kota Malang

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb



Malang, 27 Mei 2024

Wakil Dekan 2

**M. CHOLID MAWARDL, SE., MM.**

NPP. 207.02.00016