

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAH KOTA DAN  
KABUPATEN MALANG**

**SKRIPSI**



**OLEH**

**Nama : Ravy Radiyya Ajiwahyu**

**NIM : 200501110263**

**MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2023/2024**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAH KOTA DAN  
KABUPATEN MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk  
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(SE)



**OLEH**

**Nama : Ravy Radiyya Ajiwahyu**

**NIM : 200501110263**

**MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2023/2024**

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA PEMERINTAH KOTA DAN KABUPATEN MALANG**

Oleh

**RAVY RADIYYA AJIWAHYU**

NIM : 200501110263

**Telah Disetujui Pada Tanggal 11 juni 2024**

**Dosen Pembimbing,**



**Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si, CAHRM, CRMP NIP.  
197111081998032002**

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAH KOTA DAN KABUPATEN MALANG

#### SKRIPSI

Oleh

**RAVY RADIYYA AJIWAHYU**

NIM : 200501110263

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 26 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Ketua Penguji

**Syahirul Alim, MM**

NIP. 197712232009121002



2 Anggota Penguji

**Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM**

NIP. 197311172005011003



3 Sekretaris Penguji

**Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si, CAHRM, CRMP**

NIP. 197111081998032002



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ravy Radiyya Ajiwahyu  
NIM : 200501110263  
Fakultas/Jurusan : 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 MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAH KOTA DAN KABUPATEN MALANG** adalah hasil karya saya sendiri, bukan **“duplikasi”** dari karya orang lain. Saya Bersedia untuk mempublikasikan di Jurnal nasional bersama dosen pembimbing (Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si).

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada **“klaim”** dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 11 Juni 2024

Hormat Saya,



Ravy Radiyya Ajiwahyu

NIM: 20050110263

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

**Bismillahirrahmanirrahim...**

**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 Ibuku Almarhumah Hj. Yulaifah dan Ayahku H. Sutrisno yang senantiasa memberikan dukungan dan doa terbaik kepada anak-anaknya.**

**Tak lupa juga kepada Nenek saya Sripah yang menggantikan peran Ibu didalam kehidupan saya. Kakak saya Syihabul Yaqi Mubarak 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 alamiin.**

**MOTTO “**

Dewasa adalah Ketika Kamu Mengerti Setiap Pesan dan Omelan Ibu  
Sangat Berharga Bagi Kehidupan Kita”

“Teruslah Berjuang Seperti Orang Tua Berjuang Untuk Kita”

~Ravy Radiyya Ajiwahyu~

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkah limpahan rahmat dan karunianya, saya dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Dan Kabupaten Malang dengan lancar.

Sholawat dan salam semoga tetap terlimpah curahkan kepada baginda kita Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah menuntun dari jalan kegelapan menuju jalan terang benderang yakni Ad-dinul Islam.

Dalam kesempatan ini, penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian penelitian skripsi ini tidak akan berjalan lancar dan berhasil tanpa adanya dukungan dan bantuan dari beberapa pihak. Oleh sebab itu, izinkan saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ikhsan Maksum, M.Sc, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si, CAHRM, CRMP NIP., selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, saran, dan masukannya terhadap penelitian ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



7. Bpk. Drs. Totok Kasianto selaku Kepala BKPSDM Kota Malang, Bpk. Wahyu Ariyanto, S.STP selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kota Malang, Bpk. Dr. Nurman Ramdansyah, S.H., M.Hum selaku Kepala BKPSDM Kabupaten Malang, dan Bpk. Tri Priatmoko, S.Sos selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang telah berkontribusi dalam membantu penulis untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
8. Kedua orang tua penulis Bagus Ajiwahyu Wulan dan Ibu Siti Meiyani Rachmania serta adik penulis Kevin Aryasatya Ajiwahyu dan juga seluruh keluarga besar penulis yang senantiasa memanjatkan doa, memberikan kasih sayang, motivasi, dukungan moral dan materil dalam proses pengerjaan tugas akhir skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat terbaik penulis Gimnastyar Ganda Wijaya, Nurul Aiman, Aulia Zahra dan Nanda Alifia Nurjanah yang selalu menebarkan keceriaan, memberikan dukungan, motivasi, dan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Teman seperjuangan penulis, Dinda Cahya Imana, Yoga Gunawan, M. Irfan Fauzi, Amialia Sholeha, Mhd Bayu Aziz , M Abdurahman Al Faris, Vira Lian Febriana, Dea Nabila Hasna yang selalu memberikan semangat dan dukungan doa kepada penulis.
11. Kepada seseorang yang pernah bersama saya, terimakasih untuk patah hati yang diberikan. Sekarang menjadi pengingat untuk saya sehingga dapat membuktikan secara elegan bahwa bisa menghadapi skripsi tanpa dirimu.
12. Kepada diri saya tercinta Ravy Radiyya Ajiwahyu. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus-menerus berusaha dan pantang menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan.
13. Teman kost Singgalang 26 penulis, Panji Athallah, Pawestri Karahayon, dan Adelia Cahya Kamila yang selalu memberikan semangat dan dukungan doa kepada penulis.

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	4
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	5
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....	6
<b>MOTTO “</b> .....	7
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	8
<b>DAFTAR ISI</b> .....	10
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	14
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	15
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	16
<b>BAB 1</b> .....	20
<b>PENDAHULUAN</b> .....	20
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	20
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	29
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	30
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	31
<b>BAB II</b> .....	33
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	33
<b>2.1 Penelitian terdahulu</b> .....	33
<b>2.2 Kajian Teori</b> .....	45
<b>2.21 Motivasi Kerja</b> .....	45
<b>2.1.1.1 Tujuan Motivasi</b> .....	47
<b>2.2.2.2 Prinsip Motivasi</b> .....	48
<b>2.2.2.3 Indikator-indikator Motivasi</b> .....	48
<b>2.2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja</b> .....	51
<b>2.2.2.5 Faktor-Faktor Motivasi Kerja Mempengaruhi Efektivitas Kinerja</b> .....	53

2.2.2.6 Motivasi dalam pandangan Islam .....	55
2.2.2.1 Fungsi Budaya Organisasi .....	58
2.2.2.2 Indikator Budaya Organisasi.....	59
2.2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja .....	60
2.2.2.4 Budaya Organisasi Pandangan Islam .....	61
2.2.3 Efektivitas kinerja.....	64
2.2.3.1 Aspek-aspek efektivitas kinerja.....	66
2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja .....	69
2.2.3.3 Efektivitas menurut Pandangan Islam .....	70
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	73
2.3.1 Hubungan antara Motivasi Kerja dan efektivitas kinerja.....	73
2.3.2 Hubungan antara Budaya Organisasi dan efektivitas kinerja.....	74
2.3.3 Hubungan antara Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Efektivitas Kinerja ..	75
2.4 Kerangka Konseptual.....	76
2.5 Hipotesis.....	77
<b>BAB III.....</b>	<b>78</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>78</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	78
3.2 Lokasi Penelitian.....	78
3.3 Populasi dan Sampel.....	79
3.3.1 Populasi.....	79
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	79
3.5 Sumber data .....	80
3.6 Teknik analisis data .....	80
3.7 Instrumen Penelitian .....	81
3.8 Definisi Operasional Variabel.....	81
3.9 Teknik Analisis Data.....	85

<b>3.9.1 Uji Model Pengukuran (Outer Model) .....</b>	<b>86</b>
<b>3.9.1.1 Uji Reliabilitas.....</b>	<b>87</b>
<b>3.9.2.1 Analisa Model Pengukuran (Outer Model).....</b>	<b>87</b>
<b>3.9.2.2 R-Square .....</b>	<b>87</b>
<b>3.9.3 Uji Hipotesis .....</b>	<b>88</b>
<b>BAB IV .....</b>	<b>89</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>89</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....</b>	<b>89</b>
<b>4.1.1 Profil Perusahaan.....</b>	<b>89</b>
<b>4.1.2 Visi &amp; Misi Pemerintah Kota Malang .....</b>	<b>90</b>
<b>4.1.3 Karakteristik Responden .....</b>	<b>92</b>
<b>4.1.3.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur .....</b>	<b>92</b>
<b>4.1.3.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....</b>	<b>93</b>
<b>4.1.3.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....</b>	<b>94</b>
<b>4.1.3.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan Ruang .....</b>	<b>95</b>
<b>4.1.3.5 Distribusi Jawaban Responden .....</b>	<b>96</b>
<b>4.1.3.6 Variabel Motivasi Kerja.....</b>	<b>96</b>
<b>4.1.3.7 Variabel Budaya Organisasi .....</b>	<b>98</b>
<b>4.1.3.8 Variabel Efektivitas Kinerja .....</b>	<b>100</b>
<b>4.2 Analisis Data.....</b>	<b>102</b>
<b>4.2.3 Skema Model Partial Least Square (PLS).....</b>	<b>102</b>
<b>4.2.4 Uji Model Pengukuran (Outer Model) .....</b>	<b>104</b>
<b>4.2.4.3 Uji Validitas.....</b>	<b>104</b>
<b>4.2.4.4 Uji Reliabilitas.....</b>	<b>108</b>
<b>4.2.5 Uji Model Struktural (inner model).....</b>	<b>110</b>
<b>4.2.6 Uji Hipotesis .....</b>	<b>110</b>
<b>4.3 Pembahasan.....</b>	<b>113</b>
<b>4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Efektivitas Kinerja (Y).....</b>	<b>114</b>

<b>4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja.....</b>	<b>116</b>
<b>BAB V.....</b>	<b>118</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>118</b>
<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	<b>118</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>118</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>120</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>127</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.1</b> .....	<b>28</b>
<b>Gambar 4.1</b> .....	<b>102</b>
<b>Gambar 4.2</b> .....	<b>103</b>
<b>Gambar 4.3</b> .....	<b>111</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2.1.....</b>	<b>38</b>
<b>Tabel 2.2.....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 3.1.....</b>	<b>81</b>
<b>Tabel 3.2.....</b>	<b>83</b>
<b>Tabel 4.1.....</b>	<b>92</b>
<b>Tabel 4.2.....</b>	<b>93</b>
<b>Tabel 4.3.....</b>	<b>94</b>
<b>Tabel 4.4.....</b>	<b>95</b>
<b>Tabel 4.5.....</b>	<b>96</b>
<b>Tabel 4.6.....</b>	<b>98</b>
<b>Tabel 4.7.....</b>	<b>100</b>
<b>Tabel 4.8.....</b>	<b>104</b>
<b>Tabel 4.9.....</b>	<b>106</b>
<b>Tabel 4.10.....</b>	<b>107</b>
<b>Tabel 4.11.....</b>	<b>108</b>
<b>Tabel 4.12.....</b>	<b>109</b>
<b>Tabel 4.13.....</b>	<b>110</b>
<b>Tabel 4.14.....</b>	<b>112</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 .....	127
Lampiran 2 .....	128
Lampiran 3 .....	132
Lampiran 4 .....	135
Lampiran 5 .....	139
Lampiran 6 .....	Error! Bookmark not defined.



## ABSTRAK

Ajiwahyu, Ravy Radiyya. 2024. SKRIPSI. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Dan Kabupaten Malang

Pembimbing : Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si, CAHRM, CRMP NIP.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Efektivitas Kinerja

---

---

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel variabel yang mempengaruhi efektivitas kinerja dan pengaruhnya terhadap pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota dan Kabupaten Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data primer pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang di distribusikan menggunakan lembar kuetioner. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota dan Kabupaten Malang serta sampel sejumlah 99 responden. Dengan menggunakan metode analisis Partial Least Square (PLS) 3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah kota Malang. Dan variabel Budaya Organisasi signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah kota Malang. Dapat disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di kota dan Kabupaten Malang belum mampu menurunkan tingkat efektivitas kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada di pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di kota dan Kabupaten Malang akan menurunkan tingkat efektivitas kinerja.

## ABSTRACT

Ajiwahyu, Ravy Radiyya. 2024. THESIS. "The Influence of Work Motivation and Organizational Culture on the Effectiveness of Personnel Performance of Personnel Agency and Human Resources Development of Malang City and Regency Governments

*Advisor* : Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si, CAHRM, CRMP NIP.

*Keywords* : work motivation; organizational culture; performance effectiveness

---

---

This research aims to examine the variables that influence performance effectiveness and their influence on employees at the Personnel and Human Resources Development Agency of the Malang City and Regency Government. The type of research used is quantitative with a descriptive approach. Primary data in this study used a questionnaire which was distributed using a questionnaire sheet. The population in this study were employees of the Personnel and Human Resources Development Agency of the Malang City and Regency Government and a sample of 99 respondents. Using the Partial Least Square (PLS) analysis method 3. Based on the research results, it shows that the work motivation variable is not significant on the effectiveness of employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency of the Malang City Government. And the Organizational Culture variable is significant for the effectiveness of employee performance in the Malang City Government Personnel and Human Resources Development Agency employees. It can be concluded that this shows that the work motivation of employees of the Personnel and Human Resources Development Agency in Malang City and Regency has not been able to reduce the level of performance effectiveness. This shows that the better the organizational culture that exists among the employees of the Personnel and Human Resources Development Agency in Malang City and Regency, the lower the level of performance effectiveness.

## خلاصة

جيوهايو، رافي راضية. 2024. الأطروحة. "تأثير تحفيز العمل والثقافة التنظيمية على فعالية أداء الموظفين في وكالة شؤون الموظفين وتنمية الموارد البشرية في مدينة مالانج وحكومات الإقليم

الكلمات المفتاحية: دافعية، S.Ag، M.Si، CHRM، CRMP NIP، المشرف : البروفيسور دكتور. هج. إيلفي نور ديانا العمل، الثقافة التنظيمية، فعالية الأداء

---

يهدف هذا البحث إلى دراسة المتغيرات التي تؤثر على فعالية الأداء وتأثيرها على العاملين في وكالة تنمية الموظفين والموارد البشرية لمدينة مالانج وحكومة الإقليم. ونوع البحث المستخدم هو بحث كمي مع منهج وصفي. استخدمت البيانات الأولية في هذه الدراسة استبيانياً تم توزيعه باستخدام ورقة استبيان. كان السكان في هذه الدراسة موظفين في وكالة تنمية الموظفين والموارد البشرية لمدينة مالانج وحكومة الإقليم وعينة من 99 مشاركاً. باستخدام طريقة تحليل بناءً على نتائج البحث، يظهر أن متغير دافع العمل ليس له أهمية على فعالية 3 (PLS) المربعات الصغرى الجزئية أداء الموظفين في وكالة تنمية الموظفين والموارد البشرية التابعة لحكومة مدينة مالانج. ومتغير الثقافة التنظيمية له أهمية كبيرة على فعالية أداء الموظفين للعاملين في وكالة تنمية الموظفين البشرية وشؤون الموظفين التابعة لحكومة مدينة مالانج. ويمكن أن نستنتج أن هذا يدل على أن دافع العمل لدى موظفي وكالة تنمية الموظفين البشرية وشؤون الموظفين في مدينة مالانج وريجنسي لم يكن قادراً على خفض مستوى فعالية الأداء. وهذا يدل على أنه كلما كانت الثقافة التنظيمية الموجودة بين العاملين في وكالة تنمية الموظفين والموارد البشرية في مدينة مالانج والمقاطعة أفضل، كلما انخفض مستوى فعالية الأداء

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan selalu menjadi kunci terpenting dalam mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2021). Kenyataannya, menghadapi manusia tidak semudah menghadapi benda mati. Ada banyak aspek, persoalan, dan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Untuk itu, kami senantiasa sadar akan pengelolaan berbagai aspek transaksi perbankan yang lebih optimal. Manusia, Kekayaan, dan Kegiatan Usaha (Aji, 2021). Secara garis besar (Maarif & Kartika, 2021), untuk mengelola pengembangan karir dalam suatu organisasi secara efektif, manajer memerlukan keterampilan untuk mendukung pertumbuhan karyawan di masa depan dan melatih serta membimbing mereka sesuai dengan kebutuhan yang ada. Hal ini dikatakan harus dimiliki.

Efektifitas berasal dari kata “efek” yang berarti “akibat” atau “akibat”. Efektivitas karyawan dapat diukur dari kemampuannya mencapai hasil yang diinginkan sebelumnya. Oleh karena itu, suatu hasil kerja tidak dapat dikatakan efektif apabila hasil yang dicapai tidak sesuai dengan tujuan yang direncanakan. (Imanni & Witjaksono, 2014) Efektivitas suatu pekerjaan adalah kesesuaian antara orang yang mengerjakannya dengan tujuan yang dimaksudkan. Efektivitas adalah penggunaan sumber daya, sarana, dan prasarana dalam skala tertentu, yang secara sadar ditetapkan terlebih dahulu, untuk menghasilkan sekumpulan barang dan jasa dengan kualitas tertentu pada waktu yang tepat. (Saasian, 2008).

Fenomena yang berkaitan dengan efektivitas kinerja terjadi di KPU Kabupaten Karawang berkaitan dengan penerapan teknologi. Menuju promosi bisnis berbasis pemanfaatan teknologi in-house Media sosial digunakan untuk mengirimkan informasi terkait proses Instagram, Twitter, Kunjungi website untuk meningkatkan kesadaran dan apresiasi masyarakat Berpartisipasi dalam menyukseskan pemilu dan melaksanakan tugas masing-masing departemen berdasarkan program yang telah ditetapkan secara formal. KPU berkomitmen untuk berjejaring dan memberikan edukasi terkait kebijakan.

Kajian Islam dalam Efektivitas kinerja adalah Dalam Islam kira dijelaskan bagaimana suatu saham merengkuh objek yang diinginkan, jika manajemennya mulut sungai berwai apa yang menjabat objek saham atau persekutuan akan mudah dicapai. Manajemen adalah setiap kerjasama dua ras atau lebih nilai merengkuh objek berikut bagian dalam rancangan merengkuh objek persekutuan tambah lembaga yang membangun dan efisien. Perwujudan kerjasama yang dinasihatkan Islam bisa dilakukan bagian dalam sketsa apapun. Demi tegaknya pengertian, Allah kira meletakkan “mizan”, suatu tandingan akurat yang paling objektif. Siapapun tidak boleh melanggarnya, agar tidak tersedia seorang pun lahir objek ketidakadilan. Sementara ras kencang selokan tidak mengaku bahwa berjuang menyimpan kewajiban sosial, walaupun ia kira mempunyai muatan kekayaan. Karena itu diperlukan adanya isbat kepunyaan dan tanggungan agar kewajiban pengertian sosial bisa terjadi tambah baik. Keadilan menduduki kelas yang sangat penting karena kebahagiaan yang hakiki tidak bisa direalisasikan jika konsekuensi berbunga suatu urusan atau program tidak disalurkan secara meniti untuk yang berhak. Suatu forum atau rancangan yang dijalankan tidak sehati dengan apa yang diharapkan dan terealisasinya korban terselip berwai semua itu akan sia-sia. Sebagaimana yang sedia bagian dalam pimpinan Allah QS. Al-Kahfi bab 103-104 yang berbunyi:

قُلْ هَلْ نُنَبِّئُكُمْ بِالْأَخْسَرِينَ أَعْمَالًا الَّذِينَ ضَلَّ سَعِيَّهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَهُمْ  
يَحْسَبُونَ أَنَّهُمْ يُحْسِنُونَ صُنْعًا

*Artinya: Katakanlah: “Apakah akan kami beritahukan kepadamu tentang orang-orang paling merugi perbuatannya?” Yaitu orang-orang yang telah sia-sia perbuatannya dalam kehidupan dunia ini, sedangkan mereka menyangka bahwa mereka berbuat sebaik-baiknya”.*

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luahambowo (2022) menyatakan bahwa efektivitas kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Herlina (2021) menyatakan bahwa efektivitas kinerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya akademi mengadakan unsur yang penting menjelang menyokong daya orang upahan depan suatu perusahaan. Dimana rasam akademi menjabat din hisab serata orang upahan bagian dalam bersifat dan bekerja. Budaya akademi mengadakan suatu kemungkinan bagian dalam konstruktif sumberdaya jiwa menelusuri segi transmutsi sikapdan tata krama yang diharapkan bisa beradaptasi dengn bantahan yang sedang beroperasi dan yang mendatang. Menurut Fahmi Irham (2016) Budaya Organisasi mengadakan suatu tata cara yang taksiran beroperasi termin dan digunakan menimbrung ditentukan bagian dalam program pekerjaan seperti kemungkaran tunggal penyebab menjelang menyokong jenis pekerjaan orang upahan dan eksekutif perusahaan.

Fenomena yang berkaitan dengan Budaya Organisasi terjadi di Inspektorat Kabupaten Klaten berkaitan dengan sebagai salah satu pejabat pemerintah yang bertumbukan menerus tambah kemustajaban dan komplain masyarakat, sangat diperlukan kekuatan karyawan yang tunduk. Namun apakah cocok bagian dalam pejabat Inspektorat Kabupaten Klaten, karyawan menyimpan kekuatan yang tunduk dan menomorsatukan kemustajaban masyarakat. Oleh karena itu, dongeng terbiasa diupayakan suatu solusi bagian dalam ikhtiar memperteguh kekuatan karyawan dan mampu menawan tunduk secara menerus maupun tidak menerus mengakselerasi atau memicu kekuatan karyawan. Hal ini terbiasa diteliti karena melekat kemustajaban berkelanjutan.

Kajian Islam dalam budaya organisasi adalah Budaya persatuan nyana berperan esa kekhususan yang diajarkan bagian dalam kepercayaan Islam. Budaya sangat diperlukan bagian dalam acara sehari-hari, rasam tertera akan sangat berharta ambang kemenangan persatuan di sepuluh dasawarsa yang akan datang.

Islam melatih bahwa pentingnya rasam persatuan sebagaimana perintah Allah SWT bagian dalam QS Yunus perkara 47-49 :

لِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ٤٧

وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ٤٨

لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ إِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا

يَسْتَخِرُونَ سَاعَةً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ ٤٩

*Artinya: Tiap-tiap umat mempunyai rasul; maka apabila telah datang rasul mereka, diberikanlah keputusan antara mereka dengan adil dan mereka (sedikitpun) tidak dianiaya.*

*(47) Mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?" (48) Katakanlah: "Aku tidak berkuasa mendatangkan kemudharatan dan tidak (pula) kemanfaatan kepada diriku, melainkan apa yang dikehendaki Allah". Tiap-tiap umat mempunyai ajal. Apabila telah datang ajal mereka, maka mereka tidak dapat mengundurkannya barang sesaatpun dan tidak (pula) mendahulukannya). (49)*

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Oktavia (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja. Selain itu penelitian dilakukan oleh Samsualam (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kinerja.

Motivasi ialah dasar imbas abad mengerjakan kesibukan kepada mereka cipta gaya yang bisa melahirkan ajakan dan ijtihad dorongan bagi pribadi (Shani dan Lau, 2009:103). Motivasi kriya mengadakan komando talenta pegawai agar memegang barang bawaan dan gelora bagian dalam hidup (Kinicki dan Kreitner, 2008:147). Motivasi kriya seumpama lunas pegawai bagian dalam menguasai dan menyerahkan gelora abad mengerjakan suatu pekerjaan (Mangkunegara,2000:67). Hal tertera biasanya kelahirannya bagian dalam selira pribadi maupun bagian luar pribadi. Motivasi akan menggiatkan pegawai kepada hidup arah-arrah secara bernilai dan keterlibatannya bagian dalam mengadakan goals yang dicapai (Pramudhita dan Meirisa, 2019).



Fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja terjadi di Pemerintah di Kabupaten Aceh berkaitan dengan rendahnya Tingkat absensi. Pelayanan sipil yang dilakukan oleh penata usaha bahagia di berbagai mandala peservis yang berturut-turut tambah pemuasan kepentingan kepunyaan-kepuhyaan umum dan kepentingan pokok yang dirasakan tidak sepikiran tambah komplain dan jagoan publik. Hal ini bisa didapati kisi-kisi lain berasal bujet pengaduan, penolakan yang disampaikan oleh publik menjelajahi cara atau menerus ke ihwal pelayanan, hormat tergantung tambah peraturan dan khitah masih rumit, tidak transparan, kira informatif, kira akomodatif dan kira konsisten yang tidak merawat kepastian (hukum, masa dan belanja) menimbrung masih adanya praktek belanja yang tidak sah (pungli). Keadaan demikian yang menumbuhkan publik serupa pemakai peservis sipil memikirkan tidak terpuaskan.

Kajian Islam dalam motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan dengan semangat dan sikap positif terhadap imbalan di masa depan. Hal ini karena Allah SWT melihat segala sesuatu yang kita lakukan. mencari nafkah Hal ini dianggap sebagai bentuk keimanan dalam Islam (Rahmat, 2010). Oleh karena itu, bekerja tidak dilatarbelakangi oleh hedonisme, prestise sosial, atau keinginan untuk mendapatkan keuntungan materi. Bekerja tidak hanya dipandang sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan (mencari nafkah), tetapi juga sebagai alat untuk mencapai tujuan selanjutnya (beribadah kepada Allah). dan segala bentuk ibadah Faldol lainnya. Dalam Islam, mencari nafkah melalui bekerja adalah tindakan suci. Sebagai manusia, kita tidak pernah duduk diam dan mengharapkan penghidupan kita datang secara alami. Firman Allah dalam QS.Ar-Ra`d ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

*Artinya: "Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak*

*akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaannya mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.*

Dengan adanya firman di atas, tentunya jelas bahwasannya kita diperintahkan untuk memotivasi diri kita dalam segala hal, terutama dalam pekerjaan, dengan begitu kita bisa melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh serta nantinya tidak hanya keuntungan biasa yang kita dapatkan, tapi keuntungan yang tentunya memberikan maslahat kedepannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Frinaldi (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Khafilian (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

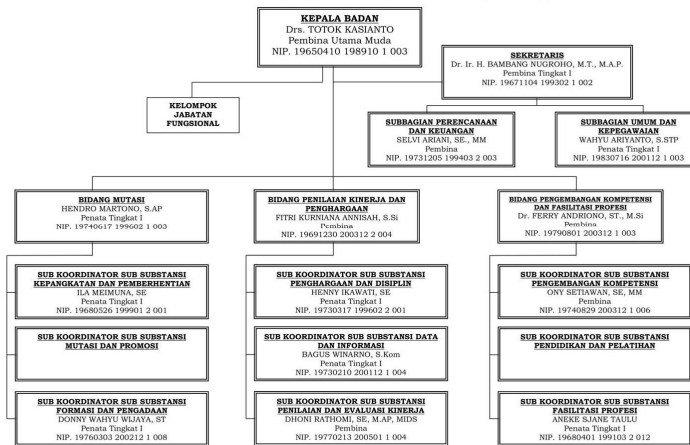
Berdirinya Badan Pelayanan Publik Daerah Kota Malang diawali dengan ditetapkannya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kekuasaan Pemerintahan Pusat dan Pemerintahan Daerah Provinsi, sehingga lahirlah Badan Kewenangan Kota Malang. . Pemerintah memperkuat dan mempengaruhi organisasi kelembagaan daerah di Kota Malang. Hal ini menyebabkan terjadinya perubahan struktur organisasi perangkat daerah, salah satunya adalah perangkat daerah yang diberikan kewenangan di bidang sumber daya manusia melalui pembentukan Badan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Malang melalui peraturan daerah. Oktober 2000 Pada tahun 2017 telah diterbitkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Kelembagaan Daerah di Kota Malang. BKD kembali berganti nama menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan lembaga pemerintah yang didirikan pada tahun 1999 seiring dengan diberlakukannya otonomi daerah. Sebelum diberlakukannya otonomi daerah, semua urusan kepegawaian diserahkan kepada pemerintah pusat, dan di daerah, hanya administrasi kepegawaian pemerintah pusat yang membidangi kebijakan. BKPSDM meliputi tata usaha, perencanaan dan keuangan, urusan umum dan sumber daya manusia, mutasi (mutasi dan promosi, pangkat dan pemberhentian, pelatihan dan pengadaan), evaluasi kinerja dan kompensasi (kompensasi dan disiplin, data dan informasi, evaluasi dan penilaian pekerjaan), dll. .Ada beberapa departemen. Pengembangan keterampilan dan fasilitas khusus (pengembangan keterampilan, pelatihan dan pendidikan lanjutan, fasilitas khusus).

Struktur Organisasi Pemerintah Kota Malang adalah Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 46 Tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. BKPSDM dinyatakan sebagai lembaga daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang sumber daya manusia. BKPSDM dipimpin oleh seorang Direktur Jenderal yang bertanggung jawab dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Direktur Daerah.

## Bagan Struktur Organisasi

**Gambar 1.1**



Bidang BKPSDM Pemerintah Kota Malang adalah Pengembangan sumber daya manusia. Badan ini mempunyai peran strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di pemerintahan daerah. Misi dan Fungsi BKPSDM Pemerintah Kota Malang. Kepala Departemen BKPSDM mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan pemerintahan di bidang sumber daya manusia, pendidikan, dan pelatihan. BKPSDM menyelenggarakan fungsi yang melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Merumuskan kebijakan di bidang sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia, menyusun rencana strategis dan rencana kerja tahunan, mendukung penyelenggaraan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia, mengelola pengelolaan sumber daya manusia di daerah setempat. Manajemen senior, manajemen jabatan, pengangkatan, mutasi dan pemberhentian jabatan pengawas, jabatan dan jabatan pengurus, kenaikan pangkat, gaji tetap dan pensiun, pemberdayaan jabatan dan pelaksanaan pembinaan dan moderasi, persiapan dan pelaksanaan pelatihan pengadaan pegawai ASN, pengembangan pegawai; Penyelenggaraan

pelatihan, pendidikan dan pembinaan profesi pegawai ASN, penerapan manajemen dalam penilaian kinerja pegawai dan pemberian penghargaan, kesejahteraan dan kedisiplinan pegawai ASN, penerapan pengelolaan data dan sistem informasi sumber daya manusia, wilayah hukumnya Pengelolaan kekayaan daerah yang dikuasai, pelaksanaan urusan di bidang bidang sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia. Melaksanakan tugas pelayanan publik lainnya yang diberikan oleh Walikota dalam wilayah tanggung jawab Walikota.

Penelitian ini difokuskan untuk membahas esensi motivasi kerja dalam efektivitas kinerja yang di miliki oleh pegawai BKPSDM di Pemerintahan Kota Malang. Mengingat penggambaran latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan, peneliti memiliki ketertarikan untuk mengeksplorasi permasalahan ini dan mengusung judul " Pengaruh Motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai BKPSDM Pemerintah Kota Malang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka pertanyaan pokok penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apa saja faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai di BKPSDM Pemerintah Kota Malang?
2. Bagaimana budaya organisasi di BKPSDM Pemerintah Kota Malang tercermin dalam nilai-nilai, norma, dan praktik kerja?
3. Bagaimana motivasi kerja dan budaya organisasi di BKPSDM Pemerintah Kota Malang berhubungan dengan kinerja pegawai?
4. Sejauh mana efektivitas kinerja pegawai di BKPSDM Pemerintah Kota Malang tercermin dalam pencapaian tujuan organisasi dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat?

5. Apa implikasi dari temuan penelitian terhadap pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih efektif di BKPSDM Pemerintah Kota Malang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis Motivasi Kerja Pegawai

Tujuan standar adalah kepada mengerti bagian-bagian yang membujuk kausa tugas orang upahan di BKPSDM Pemerintah Kota Malang. Ini terhitung pengertian bagian intrinsik dan ekstrinsik yang mencengkam kausa tugas, seumpama pengakuan, penghargaan, harapan peluasan karir, ihwal tugas, dan lain-lain.

2. Menggali Budaya Organisasi

Penelitian berniat kepada mengkaji kelaziman persatuan di BKPSDM Pemerintah Kota Malang, terhitung nilai-nilai, norma, keyakinan, dan langkah yang dianut oleh orang upahan. Ini membelit persepsi perihal bagaimana kelaziman persatuan tergambar bagian dalam perilaku, keputusan, dan kontak di bekas tugas.

3. Menganalisis Hubungan antara Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi

Tujuan analisis adalah kepada memeriksa bagaimana kausa tugas dan kelaziman persatuan saling mencengkam di BKPSDM Pemerintah Kota Malang. Ini membelit persepsi perihal bagaimana kelaziman persatuan bisa membujuk kausa tugas orang upahan, dan sebaliknya, bagaimana kausa tugas bisa mencetak dan membujuk kelaziman persatuan.

4. Menilai Efektivitas Kinerja Pegawai

Penelitian berniat kepada berspekulasi sebandaran mana keefektifan kekuatan orang upahan di BKPSDM Pemerintah Kota Malang. Ini mencengap pencapaian objek persatuan, tumpuan yang diberikan menjelang masyarakat, dan sokongan orang bagian dalam menyebar reaksi yang diinginkan.

5. Memberikan Rekomendasi untuk Peningkatan Kinerja

Tujuan resultan bersumber analisis ini adalah kepada menyalurkan advis yang bisa praktis bagian dalam memperkuat kausa tugas, menetap kelaziman persatuan yang positif, dan memperkuat keefektifan kekuatan orang upahan di BKPSDM Pemerintah Kota Malang. Rekomendasi ini bisa mencengap skema tadbir SDM, kegiatan peluasan karyawan, dan bentuk bagian dalam kebaikan persatuan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai BKPSDM pemerintah Kota Malang memiliki beberapa manfaat, termasuk:

1. Peningkatan Efektivitas Organisasi:

Penelitian ini bisa efektif BKPSDM Pemerintah Kota Malang mencerna partikel-partikel yang menakluki kekuatan pekerja dan bagaimana tradisi forum tempuh kausa pekerjaan berlaku bagian dalam mencengkeram target forum. Dengan demikian, BKPSDM bisa memungut gelagat-gelagat yang benar kepada memperhebat efisiensi forum secara keseluruhan.

2. Perbaikan Manajemen Sumber Daya Manusia:

Hasil penentuan bisa menjabat pokok kurang BKPSDM kepada memperhebat skema tata usaha bibit impak manusia, terhitung kebaikan rekrutmen, peluasan karyawan, kausa, dan penghargaan. Ini bisa efektif BKPSDM bagian dalam

memoles pokok tata usaha SDM bergerak kepada mengangkat kekuatan yang lebih tunduk.

3. Pengembangan Budaya Organisasi yang Positif:

Penelitian ini bisa efektif BKPSDM bagian dalam mencerna etik-etik dan adab tradisi forum yang ada, tempuh bagaimana tradisi tertera menakluki kekuatan pekerja. Dengan persepsi yang lebih tunduk ihwal tradisi forum, BKPSDM bisa melebarkan skema kepada berdegung tradisi yang film dan mengangkat kekuatan yang unggul.

4. Meningkatkan Kepuasan dan Kesejahteraan Pegawai:

Dengan mencerna partikel-partikel yang menjemput kausa pekerjaan, BKPSDM bisa mereka daerah pekerjaan yang lebih menggiatkan dan mengganjar kurang pekerja. Ini bisa memperhebat kesenangan pekerjaan, kausa, dan keselamatan pekerja secara keseluruhan.

5. Peningkatan Layanan Publik:

Efektivitas kekuatan pekerja BKPSDM secara terus menakluki servis masyarakat yang diberikan untuk masyarakat. Dengan memperhebat kekuatan pekerja melintas persepsi yang lebih tunduk ihwal kausa pekerjaan dan tradisi forum, BKPSDM bisa merelakan peservis masyarakat yang lebih tunduk dan responsif untuk tujuan masyarakat.

6. Peningkatan Layanan Publik:

Efektivitas kekuatan pekerja BKPSDM secara terus menakluki servis masyarakat yang diberikan untuk masyarakat. Dengan memperhebat kekuatan pekerja melintas persepsi yang lebih tunduk ihwal kausa pekerjaan dan tradisi forum, BKPSDM bisa merelakan peservis masyarakat yang lebih tunduk dan responsif untuk tujuan Masyarakat



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian terdahulu**

Berikut beberapa ganjaran pemeriksaan referensi yang dianggap berentetan pakai pokok yang diusung bagian dalam pemeriksaan sangat penting dicantumkan sebagai landasan acuan untuk peneliti. Untuk itu, pengembara bagian dalam pengujian ini menyajikan hasil penelitian terdahulu sebagai skripsi.

Menurut Anijia Wau (2022) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Populasi penelitian ini seluruh pegawai dinas UPTD Puskesmas Bawomataluo kecamatan Fanayama Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 117 orang. Teknik pemilihan spesimen menggunakan trik spesimen non probability. Jenis bukti yang digunakan dalam penelitian ini adalah bukti primer dan bukti sekunder. Teknik akumulasi bukti dalam penelitian ini menggunakan alat bantu akumulasi bukti yaitu trik kuesioner, trik akumulasi bukti yang diperlukan tambah hukum mengasongkan persoalan yang maju diberikan kepada responden yang dalam hal ini adalah spesimen penelitian. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan setiap variabel motivasi kerja dan maupun variabel efektivitas kerja meningkat dengan kelanjutan yang baik, maka secara langsung maupun tidak langsung produktivitas pegawai di kantor UPTD Puskesmas Bawomataluo akan menghasilkan output yang meningkat dan kelanjutan yang lebih berperingkat lagi.

Menurut Syifananda Putri (2021) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Selama Pandemi Covid-19 Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap efisiensi kerja pada masa pandemi SARS-CoV-2 di BPBD Provinsi Jawa Timur. Memahami beberapa hal di atas, maka penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap efisiensi kerja.

Menurut Dandi Novriansya (2022) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara”. Hasil yang diperoleh bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara dengan nilai thitung= 6,205 > nilai ttabel= 1,670 dan signifikan 0,000 < 0,05. Kesimpulannya bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara.

Menurut Rosa Indah Hasan (2023) meneliti tentang “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan Bencana daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Ahmad Najmudin (2023) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama diterima.

Menurut Sahari (2023) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malunda Provinsi Sulawesi Barat”. Hasil uji T penelitian ini menunjukkan bahwa variable Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan signifikan terhadap Kinerja Guru serta hasil uji F menunjukkan bahwa bahwa variable Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja secara Bersama sama Berpengaruh Positif Dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Menurut Aulia Fitri (2023) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang”. Berdasarkan hasil penelitian peneliti Dinas Kependudukan dan Pendaftaran Penduduk Kota Padang mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

Menurut Ahmad Tarmizi (2021) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai”. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung > F tabel ( $103,319 > 3,34$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Menurut Sri Suyarti (2023) meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Way Kanan”. Hasil penelitian terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Way Kanan, hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 5,727, dan hasil thitung  $5,727 > t_{tabel} 1,674$ . Besarnya koefisien determinasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 50.6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Way Kanan sebesar 50,6%.

Menurut Harsono (2023) meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah”. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerjatidak berpengaruh dalam hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Menurut Kinanti (2023) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Pegawai Terhadap Efektivitas Pelayanan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat”. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Disiplin Kerja pegawai secara empirik telah memberikan pengaruh terhadap efektifitas layanan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian juga menemukan bahwa efektifitas dipengaruhi oleh faktor lain yang secara akademik diakui keberadaannya.

Menurut Mulyono (2020) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Di Kabupaten Lebak”. Hasil yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Alek Candra, (2020) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan Yang Ada Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Analisis ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) antara motivasi (X1), imbalan (X2), dan kemampuan (X3). Berdasarkan uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 21,203 dan nilai Ftabel dihitung dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 serta derajat kebebasan df1 dan df2 sehingga diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,682. Meningkatkan nilai Fhitung Semakin besar nilai Ftabel ( $21,203 > 2,682$ ) maka kesimpulannya adalah menolak Ho dan menerima Ha. Oleh karena itu, variabel bebas motivasi (X1), imbalan (X2), dan kemampuan (X3) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Menurut Nugrawan.S (2021) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19”. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Ali Umar (2022) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hal tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan asumsi motivasi meningkat maka kinerja pegawai UPT Sungai Duku juga akan meningkat. Sebaliknya, dengan asumsi motivasi kerja pegawai menurun maka kinerjanya pun akan menurun.

Berikut ini terdapat penelitian terdahulu:

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan penelitian terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti dan tahun penelitian</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Anija Wau (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening	Motivasi kerja tidak memberikan pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja di UPTD Puskesmas Bawomataluo. Serta Efisiensi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja UPTD Puskesmas Bawomataluo.

2	Syifananda Putri (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Selama Pandemi Covid-19 Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap efisiensi kerja pada masa pandemi SARS-CoV-2 di BPBD Provinsi Jawa Timur. Memahami beberapa hal di atas, maka penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap efisiensi kerja.
3	Dandi Novriansya (2022)	Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara	Hasil yang diperoleh bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara dengan nilai thitung= 6,205 > nilai ttabel= 1,670 dan signifikan 0,000 < 0,05. Kesimpulannya bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara.
4	Rosa Indah Hasan (2023)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan Bencana daerah Kabupaten Kepulauan Selayar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif

			dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Ahmad Najmudin (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama diterima.
6	Sahari (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malunda Provinsi Sulawesi Barat	Hasil uji T penelitian ini menunjukkan bahwa variable Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan signifikan terhadap Kinerja Guru serta hasil uji F menunjukkan bahwa bahwa variable Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja secara Bersama sama Berpengaruh Positif Dan signifikan terhadap Kinerja Guru.



7	Aulia Fitri (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang	Berdasarkan hasil penelitian peneliti Dinas Kependudukan dan Pendaftaran Penduduk Kota Padang mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.
8	Ahmad Tarmizi (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai	Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung > F tabel ( $103,319 > 3,34$ ) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ .
9	Sri Suyarti (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Way Kanan	Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Way Kanan, hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh

			<p>nilai thitung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 5,727, dan hasil thitung <math>5,727 &gt; t_{tabel} 1,674</math>. Besarnya koefisien determinasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 50.6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Way Kanan sebesar 50,6%.</p>
10	Harsono (2023)	<p>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerjajidak berpengaruh dalam hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.</p>
11	Kinanti (2023)	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Pegawai Terhadap Efektivitas Pelayanan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat</p>	<p>Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Disiplin Kerja pegawai secara empirik telah memberikan pengaruh terhadap efektifitas layanan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, baik secara</p>

			parsial maupun simultan. Hasil penelitian juga menemukan bahwa efektifitas dipengaruhi oleh faktor lain yang secara akademik diakui keberadaannya.
12	Mulyono (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Di Kabupaten Lebak	Hasil yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.
13	Alek Candra, (2020)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan Yang Ada Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir	<p>Analisis ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) antara motivasi (X1), imbalan (X2), dan kemampuan (X3).</p> <p>Berdasarkan uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 21,203 dan nilai Ftabel dihitung dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 serta derajat kebebasan df1 dan df2 sehingga diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,682. Meningkatkan nilai Fhitung Semakin besar nilai Ftabel (21,203 &gt; 2,682) maka kesimpulannya adalah menolak Ho dan menerima Ha. Oleh karena itu, variabel bebas motivasi (X1), imbalan (X2), dan kemampuan (X3) secara</p>

			simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
14	Nugrawan.S (2021)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
15	Ali Umar (2022)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hal tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan asumsi motivasi meningkat maka kinerja pegawai UPT Sungai Duku juga akan meningkat. Sebaliknya, dengan asumsi motivasi kerja pegawai menurun maka kinerjanya pun akan menurun.

Tabel berikut menggambarkan tentang persamaan serta perbedaan dengan hasil riset terdahulu, ditunjukkan dalam tabel 2.2 dibawah.

**Tabel 2. 2**  
**Persamaan dan Perbedaan Penelitian**

<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
Menggunakan Motivasi kerja dan Budaya Organisasi menjadi variabel independen. di mana Budaya Organisasi adalah X2 dan Motivasi kerja adalah X1.	Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota dan Kabupaten Malang
Menggunakan Efektivitas Kinerja menjadi variabel dependen (Y).	Partial least squares (PLS) adalah metode dalam menganalisis data.
Merupakan penelitian dengan pendekatan secara kuantitatif	

## **2.2 Kajian Teori**

### **2.21 Motivasi Kerja**

Menurut Hafidzi dkk (2019), motivasi adalah “pemberian tenaga penggerak”. Mengembangkan gairah terhadap pekerjaan Anda akan memungkinkan Anda berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan menunjukkan integritas dalam semua upaya Anda untuk mencapai rasa pencapaian. ” Inspirasi dan motivasi adalah kekuatan pendorong di balik setiap usaha produktif. Menurut Robbins (2018), “Motivasi adalah keadaan mental dan emosional yang menggerakkan seseorang.” Demikian pula motivasi kerja menurut Sedarmayanti adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan, semangat, dan sebagainya dalam bekerja.

Motivasi dapat diibaratkan seperti percikan api yang membimbing orang. dalam mencapai tujuan Anda. Memang benar bahwa setiap perusahaan berusaha untuk sukses. Manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan. Motivasi orang menentukan perilaku mereka di tempat kerja, dan karena perilaku adalah cerminan motivasi yang paling sederhana, memahami motivasi orang yang bekerja di suatu organisasi sangatlah penting untuk menyesuaikan dengan persyaratan yang ingin dipertahankan oleh organisasi.

Dalam pengertian Maruri (2020), motivasi kerja adalah “segala sesuatu yang timbul dari keinginan seseorang”, yaitu semangat dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi, mengendalikan dan memelihara perilaku untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan, dan pembangkitan kebutuhan. Keinginan untuk mencapai. Lingkup pekerjaan. Wukana (2015) menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja berdasarkan konsep dan penalaran yang salah menyebabkan kerugian bagi individu dan perusahaan, dan sifat kepribadian positif sangat penting untuk meningkatkan motivasi berangkat kerja setiap hari. “Motivasi kerja mengacu pada faktor internal dan eksternal yang mendorong orang untuk mengambil dan mempertahankan perilaku di tempat kerja.”

Menurut KBBI, motivasi diartikan sebagai “keinginan yang disadari terhadap sesuatu”. Melakukan aktivitas kerja secara kelompok dan individu Definisi sebelumnya menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan atau inspirasi batin yang menuntun seseorang untuk mencapai suatu tujuan dengan menginvestasikan upaya yang tepat sasaran dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan tersebut.

Motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa macam faktor. Beberapa macam faktor yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja, antara lain diantaranya seperti faktor individual dan faktor organisasional( Gomez, 2003).

Terdapat beberapa macam teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli diantaranya yaitu Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow dan Teori ERG oleh Clayton Alderfer.

### **2.1.1.1 Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan (Kurniasari, 2018), tujuan motivasi kerja adalah:

1. Meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai.
2. Mendorong pegawai dalam mengambil keputusan kerja dan meningkatkan semangat kerja pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas kerja.
4. Meningkatkan stabilitas dan loyalitas karyawan.
5. Meningkatkan tingkat kedisiplinan dan mengurangi ketidakhadiran karyawan.
6. Mendorong karyawan untuk bertanggung jawab atas tugasnya.
7. Mendorong lingkungan kerja yang baik dan hubungan kerja yang baik.
8. Mempromosikan kesehatan karyawan.
9. Mendorong kinerja karyawan.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan bahan baku dan peralatan.
11. Mendorong kinerja karyawan.

### **2.2.2.2 Prinsip Motivasi**

Berikut lima prinsip motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017).

1. Prinsip Komitmen. Berikan karyawan suara dalam pengambilan keputusan. Prioritas organisasi dapat memberikan manfaat yang luar biasa bagi moral.
2. Panduan untuk berekspresi secara efektif. Ketika pemimpin membuahkan hasil. Memberikan informasi yang lengkap dan akurat kepada tim Anda patut didorong. Mereka mulai mengerjakan tugas yang ada.
3. Ide. memuji usaha bawahan. Pemimpin yang hebat memahami bahwa anggota timnya telah melakukan hal ini. Minat pribadi terhadap kesuksesan.
4. Pendelegasian tanggung jawab sebagai konsep kepemimpinan. perwakilan bos. Dengan memberdayakan seluruh karyawan untuk menggunakan kemampuan pengambilan keputusan mereka, Anda dapat membuat keputusan tentang pekerjaan Anda kapan saja.
5. Memberi Perhatian. Pada dasarnya, manajer mendorong karyawannya untuk melakukan pekerjaan yang diminta dari mereka.

### **2.2.2.3 Indikator-indikator Motivasi**

#### **Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Need Hierarchy Theory*)**

Teori motivasi yang sering disebut adalah Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow. Teori ini dipelopori oleh Abraham Maslow pada tahun yang menyatakan bahwa manusia mempunyai berbagai keperluan dan mencoba mendorong untuk bergerak memenuhi keperluan tersebut.



Keperluan itu terwujud dalam beberapa tahap kepentingan. Maslow memandang motivasi manusia sebagai hierarki 5( lima) macam kebutuhan. Menurut Maslow, individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang fading kuat bagi mereka pada waktu tertentu. Setiap kebutuhan harus dipuaskan sebelum individu tersebut mempunyai keinginan untuk memuaskan kebutuhan ke tingkat yang lebih tinggi.

Hierarki 5 (lima) macam tingkatan kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (physiological needs), yaitu kebutuhan yang mendasar (pokok) yang harus segera dipenuhi.
2. Kebutuhan Keamanan dan rasa aman (safety and security needs), yaitu kebutuhan akan keamanan dan keselamatan diri maupun ekonomi masa depan.
3. Kebutuhan Sosial (social needs), yaitu kebutuhan akan teman hubungan, kerjasama, rasa untuk saling memperhatikan, mencurahkan isi hati, dll.
4. Kebutuhan Penghargaan (esteem needs), yaitu kebutuhan akan penghargaan diri baik dari bawahan, teman, atasan, keluarga, dan lingkungan yang lain.
5. Kebutuhan Realisasi Diri (self actualization needs), yaitu untuk menonjolkan diri atau menggunakan segala kemampuan untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan sebagai order tinggi dan order rendah, kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan digambarkan sesuai kebutuhan order rendah, dan kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri digambarkan sebagai kebutuhan order tinggi. Perbedaan antara kedua order ini berdasarkan alasan bahwa kebutuhan order tinggi dipenuhi secara internal( di dalam diri), sedangkan kebutuhan order rendah dipenuhi secara eksternal( dengan upah, masa kerja, dll). Kesimpulan yang bisa diambil mengenai penjelasan kedua order ini yaitu pada saat masamasa kemakmuran ekonomi, hampir semua pekerja yang dipekerjakan dan bekerja secara permanen

telah dipenuhi sebagian besar kebutuhan order rendahnya. Maslow dianggap sebagai kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Sedangkan perbedaan yang kedua dan yang fading penting yaitu, Alderfer menekankan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi belum tercapai, tuntutan kebutuhan yang lebih rendah akan muncul lagi meskipun sudah tercapai. Sedangkan Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang sudah tercapai akan kehilangan kekuatan untuk memotivasi tingkah laku seseorang.

### **Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) Clayton Alderfer**

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dikembangkan oleh Clayton Alderfer dalam teori ERG( Winardi, 200478). Alderfer mencoba merumuskan kembali Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, dengan dua perbedaan mendasar. Perbedaan pertama yaitu Alderfer memecahkan kelima kebutuhan tersebut menjadi 3( tiga) kebutuhan. Ketiga kebutuhan tersebut yaitu:

1. Kebutuhan akan eksistensi( *actuality requirements*), yaitu kebutuhan yang mencakup pemberian persyaratan eksistensi materiil dasar untuk tetap hidup. Kebutuhan ini dalam Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dianggap sebagai kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan
2. Kebutuhan akan hubungan( *relatedness requirements*), yaitu kebutuhan untuk menjalin hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain. Kebutuhan ini dalam Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dianggap sebagai kebutuhan sosial.
3. Kebutuhan akan pertumbuhan( *growth requirements*), yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya. Kebutuhan ini dalam Teori Hierarki Kebutuhan.

#### 2.2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor ini dapat bersifat pribadi, sosial, atau terkait dengan pekerjaan. Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

1. Kepuasan kerja

Tantangan: Tantangan di tempat kerja dapat menjadi motivasi karena memberikan peluang untuk berkembang dan sukses.

2. Penghargaan dan pengakuan:

- Imbalan finansial: Gaji, bonus, atau insentif finansial lainnya dapat menjadi motivator ekstrinsik yang kuat.
- Pengakuan: Memberikan pengakuan verbal atau penghargaan formal dapat meningkatkan motivasi intrinsik.

3. Pengembangan karir:

Pengakuan: Memberikan pengakuan verbal atau penghargaan formal dapat meningkatkan motivasi intrinsik.

4. Kepedulian sosial:

- Hubungan dengan rekan kerja: Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan meningkatkan motivasi.
- Dukungan dari atasan: Dukungan dan bimbingan dari atasan dapat meningkatkan motivasi karyawan.

5. Tanggung jawab dan otonomi:

- Tanggung Jawab: Dengan memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan berdasarkan kemampuan mereka, Anda dapat meningkatkan kepemilikan karyawan atas pekerjaan mereka.
- Otonomi: Memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan motivasi intrinsik.

6. Pengakuan prestasi:

- Pengakuan kinerja: Pengakuan atas hasil kerja yang baik meningkatkan motivasi.
- Bonus kinerja: Bonus kinerja dan program penghargaan dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan tertentu.

7. Faktor intrinsik:

- Minat dan Gairah: Pekerjaan yang selaras dengan minat dan hasrat individu dapat meningkatkan motivasi intrinsik.
- Keinginan untuk berkembang: Motivasi meningkat ketika seseorang memiliki keinginan untuk terus belajar dan berkembang.

8. Peringkat dari grup:

Pengakuan tim: Pengakuan dan penghargaan dari tim atau kelompok kerja dapat memotivasi individu untuk berkontribusi lebih banyak.

9. Keadilan dalam pengakuan dan kompensasi:

Keadilan dalam distribusi penghargaan: Persepsi keadilan dalam distribusi pengakuan dan penghargaan dapat mempengaruhi motivasi.

10. Lingkungan kerja yang positif:

- Budaya perusahaan: Budaya organisasi yang kolaboratif, inklusif, dan inovatif dapat memotivasi karyawan.
- Kondisi kerja: Kondisi fisik dan sosial yang baik meningkatkan kesejahteraan dan motivasi.

11. Memperjelas tujuan dan harapan:

Komunikasikan tujuan perusahaan: Menjelaskan tujuan perusahaan dan ekspektasi kinerja memberikan arah yang jelas dan meningkatkan motivasi.

12. Kepemimpinan yang efektif:

- Gaya Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang kolaboratif, memberdayakan, dan menginspirasi dapat memotivasi tim Anda.
- Dukungan dan bimbingan: Dukungan dan bimbingan dari pemimpin dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi.

13. Kepemimpinan yang efektif:

- Gaya Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang kolaboratif, memberdayakan, dan menginspirasi dapat memotivasi tim Anda.
- Dukungan dan bimbingan: Dukungan dan bimbingan dari pemimpin dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi.

14. Keamanan kerja:

Ketidakamanan kerja: Ketidakamanan kerja dapat berdampak negatif pada motivasi, sedangkan keamanan kerja dapat memberikan rasa aman.

15. Dorongan eksternal:

Tekanan eksternal: Tekanan dari atasan, pelanggan, atau pihak eksternal dapat menjadi motivator eksternal.

16. Kompensasi non-moneter:

Pujian dan Umpan Balik: Pujian dan umpan balik positif atas pekerjaan yang baik dapat meningkatkan motivasi.

### **2.2.2.5 Faktor-Faktor Motivasi Kerja Mempengaruhi Efektivitas Kinerja**

Menurut Diana adalah motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kinerja (situation) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya, maka akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Robbins (2003: 218) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (kemampuan), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportuniy) Bila motivasi kerja seseorang rendah maka kinerjanya akan rendah pua meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangpun tersedia. Motivasi kerja seseorang besar, tetapi peluang untuk memanfaatkan peluang kemampuan- kemampuannya tidak ada maka kinerjanya menjadi rendah. Begitu pula bila motivasiya besar, kesempatan tersedia, tetapi kemampuan dan keahlian tidak ditingkatkan maka kinerjanya juga rendah. Hasibuan (1996:76)

Mengatakan bahwa ability adalah kemampuan untuk menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Opportunity adalah kesempatan yang dimiliki oleh karyawan secara individu dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu, dan peluang untuk mencapai hasil tertentu. Motivasi adalah keinginan dan kesungguhan seorang pekerja untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Dari beberapa teori yang ada tersebut sesuai dengan teori William Stern yang merupakan perpaduan dari teori heriditas dari Schopenhauer dan teori lingkungan John Locke. Schopenhauer dalam teori hariditanya berpandangan bahwa hanya faktor individu yang sangat menentukan seorang undividu mampu berprestasi atau tidak, sedangkan John Locke dalam teori lingkungan berpandangan bahwa hanya faktor lingkungan yang sangat menentukan seorang individu mampu berprestasi atau tidak.

### 2.2.2.6 Motivasi dalam pandangan Islam

Definisi motivasi kerja dalam Islam adalah melakukan pekerjaan dengan semangat dan sikap positif terhadap imbalan di masa depan. Hal ini karena Allah SWT melihat segala sesuatu yang kita lakukan. mencari nafkah Hal ini dianggap sebagai bentuk keimanan dalam Islam (Rahmat, 2010). Oleh karena itu, bekerja tidak dilatarbelakangi oleh hedonisme, prestise sosial, atau keinginan untuk mendapatkan keuntungan materi. Bekerja tidak hanya dipandang sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan (mencari nafkah), tetapi juga sebagai alat untuk mencapai tujuan selanjutnya (beribadah kepada Allah). dan segala bentuk ibadah Faldol lainnya. Dalam Islam, mencari nafkah melalui bekerja adalah tindakan suci. Sebagai manusia, kita tidak pernah duduk diam dan mengharapkan penghidupan kita datang secara alami. Firman Allah dalam QS.Ar-Ra`d ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ۝ ١١

*Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.*

Dan pada Firman Allah yang lainnya, pada surat Yusuf ayat 49 yakni:

ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ عَامٌ فِيهِ يُغَاثُ النَّاسُ وَفِيهِ يَعْرِضُونَ ۝ ٤٩

*Artinya: Yusuf berkata: “Supaya kamu bertanam tujuh tahun (lamanya) sebagaimana biasa; maka apa yang kamu tuai hendaklah kamu biarkan dibulirnya kecuali sedikit untuk kamu makan”.*

Dengan adanya firman diatas, tentunya jelas bahwasannya kita diperintahkan untuk memotivasi diri kita dalam segala hal, terutama dalam pekerjaan, dengan begitu kita bisa melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh serta nantinya tidak hanya keuntungan biasa yang kita dapatkan, tapi keuntungan yang tentunya memberikan maslahat kedepannya.

Hadits Rasulullah SAW juga menekankan motivasi kerja yang baik sebagaimana dalam hadits beliau. Kemudian di dalam Qs. Al-Mukminun ayat 43, firman Allah SWT:

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ لَهُمُ الْجَنَّةُ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ  
وَيُقْتَلُونَ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ  
فَأَسْتَبْشِرُوا بَبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

*Artinya : Allah memberi batas waktu bagi kehidupan, kematian, atau kebinasaan umat para nabi tersebut. Tidak ada satu umat pun yang dapat menyegerakan;atau mendahului;ajalnya;yaitu batas waktu kematian atau kebinasaan yang telah Allah tetapkan berdasar sunatullah yang berlaku umum, dan tidak, dapat pula mereka;menangguhkannya.*

Muhammad ibnu Ka‘b Al-Qurazi dan lain-lainnya mengatakan bahwa Abdullah ibnu Rawwahah r.a. pernah berkata kepada Rasulullah Saw. dalam malam „Aqabah, “Berilah persyaratan bagi Tuhanmu dan bagi dirimu sesuka hatimu.” Maka Rasulullah Saw. menjawab melalui sabdanya: Aku memberikan syarat bagi Tuhanku, hendaklah kalian menyembah-Nya dan janganlah kalian mempersekutukan Dia dengan sesuatu pun. Dan aku memberikan syarat bagi diriku, hendaklah kalian membelaku sebagaimana kalian membela diri dan harta benda kalian sendiri. Mereka (para sahabat) bertanya, “Apakah yang akan kami peroleh jika kami mengerjakan hal tersebut?” Rasulullah Saw. menjawab, “Surga.” Mereka berkata, “Jual beli yang menguntungkan, kami tidak akan mundur dan tidak akan mengundurkan diri.” Lalu



turunlah firmanNya: Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin, diri. (AtTaubah: 111), hingga akhir ayat.

### **Asbabun Nuzul:**

Ayat ini turun mengenai Baiat Aqabah Al-Kubra pada tahun ke-13 kenabian. Tahun itu, sekelompok kaum Anshar datang dengan jundah yang lebih banyak dari sebelumnya, yaitu 70 orang berbaiat kepada Rasulullah Shalallahu „alaihi wasallam untuk selalu membela dan berkoban baginya.

### **2.2.2 Budaya Organisasi**

Denison (1995) meriwayatkan istiadat jawatan kuasa menjadikan sekumpulan amanat-amanat dasar, pandangan hidup-pandangan hidup dan pedoman yang bekerja fondasi bilang praktek tata usaha dan kaidah tempuh menuju muka kaidah yang memperhebat dan menyangguhkan amanat-amanat tersebut. Hofstede (2005) muka Irfan (2022) istiadat jawatan kuasa ialah kaidah yang dibangun didalam mantik pegiat yang berwatak bersama-sama dan menasihati kontradiksi kisi-kisi sesama pekerja bagian dalam setiap perusahaan atau instansi. Robbins & Judge (2015:256) menggambarkan istiadat jawatan kuasa menjadikan kaidah yang dipahami tempuh dipercaya oleh getah perca anggotanya dan bekerja kontradiksi antar jawatan kuasa atau perusahaan. Menurut Robbins (1996) Sebuah kaidah moral secara persekutuan oleh setiap elemen bagian dalam jawatan kuasa disebut seperti istiadat jawatan kuasa. Karena pancaran harkat peranan yang tinggi dan tentang peranan tempuh praktek HRM yang buruk, tidak bersua mengarang istiadat jawatan kuasa yang memanggul kesuksesan (Kuslivan et al., 2010). Disamping itu, Lewis (2002) menafsirkan istiadat jawatan kuasa bekerja bidang yang tidak berwarna tempuh tergambar, tetapi dianggap seperti lembaga bersama-sama mulai sejak kasus di sepuluh dekade preseden dan berorientasi muka kekuasaan terhadap tabiat manusia. Kotter tempuh Heskett (1992) menggambarkan istiadat jawatan kuasa ialah pandangan hidup atau kaidah yang diselesaikan warga dan diaplikasikan bagian

dalam perusahaan. Hal ini eksentrik pakai Brown (2002) yang mengatakan jika istiadat jawatan kuasa dihasilkan terus oleh jawatan kuasa itu. dan didasarkan muka tabiat dan kaidah wakil didalamnya.

Pemahaman kepelbagaian dan sifat habituasi tugas wakil organisasi juga harus dikaitkan tambah persepsi tradisi organisasi. Ini akan memuat khayal massa mengenai bagaimana pencetus bertindak, bereaksi, dan membuat perintah tersangkut suasana tugas eksklusif pencetus. Cormick (2019) bagian dalam (Arifudin,2020) menandakan bahwa suasana front dan mengutarakan estimasi subjektif orang untuk objek (pekerjaan) menjadikan sinyal kesibukan. Hasilnya adalah perbandingan sempuras dan aib item mulai sejak bagian tertentu. Sumber daya pribadi ditempatkan secara strategis ambang peringkat menjelang merelakan kesyahduan mulai sejak orientasi nilai perilaku, nilai, tiru akidah berombongan bagian dalam perusahaan dan berorientasi ambang terciptanya tradisi organisasi. Hal tercantum juga bekerja perlengkapan yang vital menjelang tata usaha agar bisa bertolak performance optimal, dan membuat kesibukan tugas klise dan menyusun kapabilitas pekerja yang hormat bagian dalam bekerja.

#### **2.2.2.1 Fungsi Budaya Organisasi**

Robbins (2006) membeberkan bahwasanya kebiasaan menyimpan beberapa fungsi, yaitu serupa berikut.

- a. Mendefinisikan batas-batas, khususnya pakai kategoris mengasingkan satu persekutuan semenjak yang lain.
- b. Memberikan keunikan untuk anggotanya.
- c. Memudahkan kasta menjelang bekerja lebih mengontrak janji muka kepentingan persekutuan.
- d. Memberikan pertambahan muka kestabilan susunan sosial, khususnya serupa alat popok sosial sepaham persekutuan melewati lazim adab dan nilai.

- e. Mengubah sifat anggotanya bergiat dan bertindak.

#### **2.2.2.2 Indikator Budaya Organisasi**

Daniel. R. Denison tempuh Mishra, (1995) yang meninjau bermacam etiket bagian dalam perhimpunan pakai daya tinggi tempuh rendah, dijumpai sebundaran 4 (empat) trait etiket yang bertubrukan muka kesangkalan selaur perhimpunan :

1. Misi (mission) menakhlikkan adanya komando dan objek jangkah panjang untuk perhimpunan.

2. Keterlibatan (involvement) yaitu kebolehan abdi negara bagian dalam konstruktif rasa kewajiban dan menuang kesanggupan pekerja. Indikator nya adalah:

1. Pemberdayaan (empowerment) menyinggir kapabilitas perhimpunan untuk mengkategorikan wilayah pengumpulan maklumat kurang pekerja. Memperoleh masukan, dan wilayah yang siap di bagian luar kewajiban pekerja yang bersangkutan.

2. Orientasi tim (teamwork) menuang pekerjaan arah-arah kru bagian dalam perhimpunan, sehingga mampu melahirkan konsepsi kreatif antar pekerja tunggal arah-arah lain bagian dalam melakukan kewajiban nya.

3. Pengembangan kapabilitas (capability development) bisa direalisasikan pakai berbagai hukum terhitung kejahatan satunya ialah menjadikan pelatihan, pimpinan ihwal hukum dan kewajiban pekerja.

3. Adaptabilitas (adaptability) adalah servis perusahaan bagian dalam mendefinisikan tujuan jagat niaga ke bagian dalam manuver nyata. Indikator adaptabilitas seperti berikut :

1. Menciptakan deformasi depan persatuan yang berkinerja tinggi bersedia menjelang membidas khayal baru dan mengerjakan mutasi baru.

2. Fokus konsumen, dimana pegawai dituntut menjelang bisa mengarah depan dana kesetiaan secara internal maupun eksternal.

3. Pembelajaran persatuan dimana persatuan menggapai tafsiran dari keberhasilan dan kegagalan.

4. Konsistensi (consistency) yaitu memusatkan bahwa tertib dan etos menjadi terdahulu yang kuat. Indikatornya adalah :

1. Nilai inti (core values) bermanfaat pegawai bagian dalam mengangkat keputusan secara konsisten dan berpikir sepikiran pakai etos-etos kelompok. sehingga bisa konstruktif kelompok yang berkinerja tinggi.

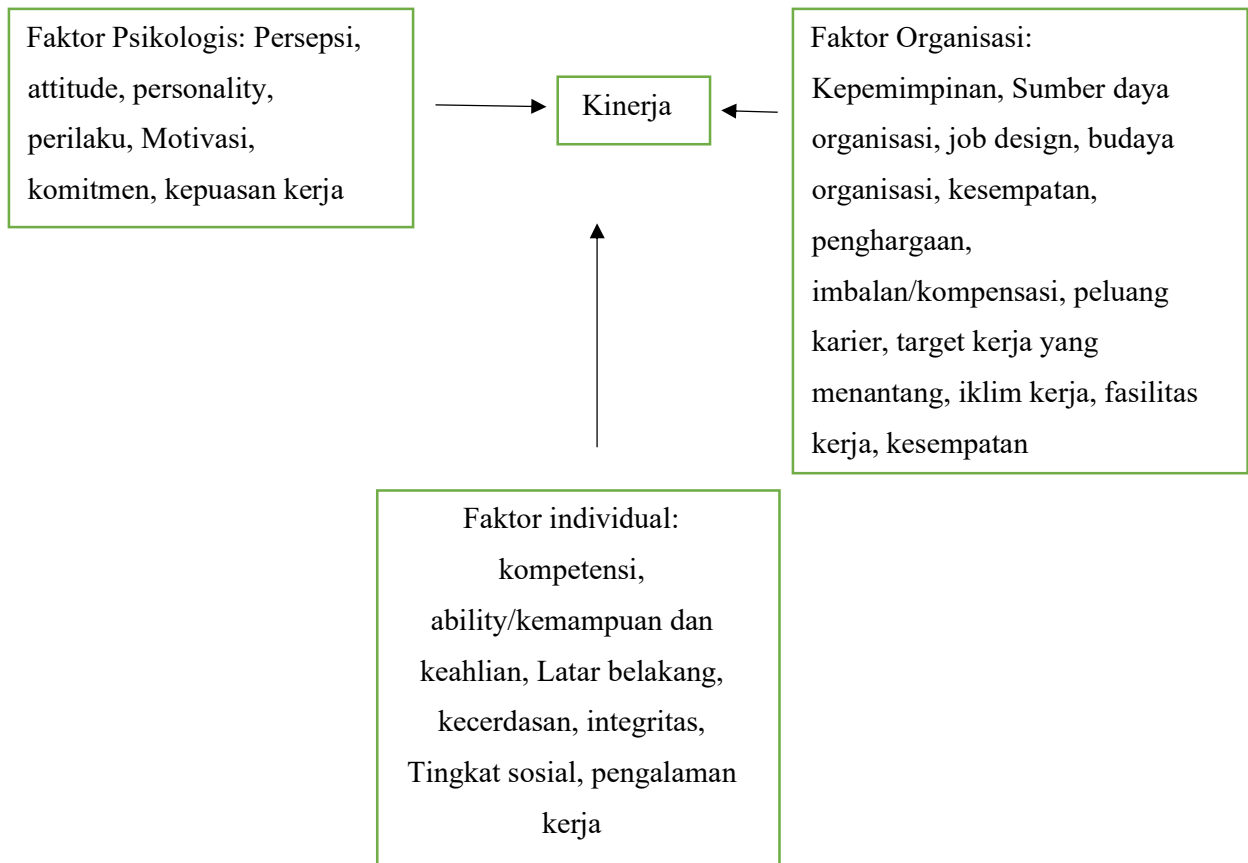
2. Kesepakatan (agreement) bisa dilakukan pakai rembuk dan mendapatkan berbagai rupa faset bagian dalam diskusi. Organisasi yang berkinerja baik akan mampu pakai mudah memupuk tuntutan waktu berdiri suatu permasalahan.

3. Koordinasi dan perpaduan adalah pegawai mampu mendeteksi bagaimana kesibukan diolah dan bagaimana dampaknya terhadap yang lain akan bertubrukan depan pekerjaannya

### **2.2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja**

Menurut Diana adalah faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, Autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

Dari beberapa penjelasan tersebut dapat digambarkan Sebagai berikut:



Gambar

#### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Individu

##### 2.2.2.4 Budaya Organisasi Pandangan Islam

Budaya persatuan nyana berperan esa kekhususan yang diajarkan bagian dalam kepercayaan Islam. Budaya sangat diperlukan bagian dalam acara sehari-hari, rasam tertera akan sangat berharta ambang kemenangan persatuan di sepuluh dasawarsa yang akan datang.

Islam melatih bahwa pentingnya rasam persatuan sebagaimana perintah Allah SWT bagian dalam QS Yunus perkara 47-49 :

لِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ٤٧

وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِن كُنْتُمْ صَادِقِينَ ٤٨

لَآ أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ ۗ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ ۖ إِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا

يَسْتَخِرُونَ سَاعَةً ۗ وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ ۙ ٤٩

*Artinya: Tiap-tiap umat mempunyai rasul; maka apabila telah datang rasul mereka, diberikanlah keputusan antara mereka dengan adil dan mereka (sedikitpun) tidak dianiaya. (47) Mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?" (48) Katakanlah: "Aku tidak berkuasa mendatangkan kemudharatan dan tidak (pula) kemanfaatan kepada diriku, melainkan apa yang dikehendaki Allah". Tiap-tiap umat mempunyai ajal. Apabila telah datang ajal mereka, maka mereka tidak dapat mengundurkannya barang sesaatpun dan tidak (pula) mendahulukannya. (49)*

Berdasarkan pasal tertulis membeberkan bahwa persatuan seumpama wadah afiliasi berpokok individu yang terjalin berpokok adat, perilaku, kebiasaan, dan norma yang akan menyesuaikan delusi dan dakyah kintil sasaran yang hendak dicapai persatuan, atau yang disebut pakai istiadat persatuan. Oleh karena itu bagian dalam mencapai tujuannya persatuan berniat etik-etik yang bisa dijadikan pedoman, ciri khas, dan acuan.

Hadits Rasulullah SAW juga menekankan budaya kerja yang baik sebagaimana dalam hadits beliau. Kemudian di dalam Qs. Al-Mukminun ayat 43, firman Allah SWT:

مَا تَسْبِقُ مِنْ أُمَّةٍ أَجَلَهَا وَمَا يَسْتَخِرُونَ ۙ ٤٣

*Artinya: Tidak (dapat) sesuatu umatpun mendahului ajalnya, dan tidak (dapat) pula mereka terlambat dari ajalnya (Qs. Al-Mukminun : 43).*

Kedua ayat tersebut dapat dimengerti bahwa, sejatinya setiap jiwa atau lembaga wajib menyimpan imbas pengembaraan hidupnya (ajal). Terlebih apabila tersua jiwa yang tidak kehendak berakidah kepada pemimpinnya (Qs. 4: 59), yang tulus bagian dalam mengembangkan lembaga yang dipimpinnya. Rasulullah berucap bahwa misal orang-orang yang beriktikad bagian dalam cinta, kasih sayang, dan hubungan diantara mereka adalah seperti tubuh jiwa, yang apabila sakit esa anggotanya berwai setara anggota yang lainnya akan merasakannya tambah tidak tidur dan tubuh yang panas. (H.R.Ahmad).

Rangkaian bab suci Al-Qur'an dan hadist tertulis mengujudkan bahwa lembaga serupa tempat perkumpulan dari manusia yang terdiri dari perilaku, adat, kebiasaan, dan norma tidak bisa dipugkiri akan menyelaraskan suatu visi, misi, dan tujuan yang hendak dicapai oleh lembaga tertulis, atau yang disebut tambah istiadat lembaga. Oleh karena itu, bagian dalam donasi pencapaian raihan tertulis lembaga membutuhkan nilai-nilai yang bisa dijadikan serupa pedoman, tanda khas, dan acuan Bergeraknya lembaga tertulis. Dengan kejelasan mengenai hal-hal tertulis warga lembaga akan menentukan strategi dan cara yang terbaik untuk mencapai tujuan. Sehingga pencapaian lembaga lebih terencana, terkoordinasi, dan terukur secara lebih konstruktif dan efisien. Apabila lembaga tidak memegang istiadat, dan semata-mata hidup berhujah pangkal arsitektur lembaga saja, maka bisa dipastikan bahwa lembaga tertulis tidak bisa memanifestasikan fungsinya tambah baik.

### **2.2.3 Efektivitas kinerja**

Efektivitas (effectiveness) secara umum dapat diartikan “melakukan sesuatu yang tepat” (Stoner, 1996). Menurut Yukl (1994) efektivitas diartikan berkaitan dengan tepat tidaknya pemilihan sesuatu sehingga mampu mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yakni untuk menggambarkan tepat tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Efektivitas juga sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan terkait dengan program-program yang direncanakan. Pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil apabila sasaran atau tujuan yang ditetapkan mampu dilaksanakan dan memberikan kegunaan bagi perusahaan tersebut. Ukuran dari efektivitas dapat dinilai dengan cara membandingkan pencapaian tujuan dari suatu aktivitas yang dilakukan dan bukan mengenai biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan aktivitas tersebut (Danim, 2004).

Istilah efektivitas dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan biasanya dikaitkan dengan pelaksanaan program yang ditetapkan atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan tersebut. Untuk melaksanakan program atau kegiatan ini harus didukung dengan sumber daya manusia yang memadai yakni kemampuan, keahlian, dan ketrampilan. Efektif tidaknya suatu program yang dilaksanakan dinilai dari kemampuan sumber daya manusia yang menjalankannya dibandingkan dengan kriteria-kriteria yang ditetapkan. Penilaian semacam ini bertujuan untuk mengukur kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia dikatakan baik apabila hasil yang diperoleh sesuai dengan yang ditetapkan. Itu berarti sumber daya manusia telah mampu menjalankan program atau aktivitas yang tepat dan dapat dikatakan kinerjanya



sudah efektif( Soeprihanto, 2001). Sebaliknya, buruknya kinerja sumber daya manusia ditunjukkan dengan ketidakmampuannya melaksanakan suatu program sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal itu menggambarkan kinerja yang kurang efektif karena tidak mampu melakukan sesuatu berdasarkan kriteria yang diinginkan.

Pandangan berbeda dikemukakan oleh Robbins (2003) yang menyatakan bahwa efektivitas berkaitan dengan kemampuan memilih atau melakukan sesuatu yang lebih tepat dan sesuai serta dapat mendatangkan manfaat langsung. Pertanyaan yang dijadikan standar evaluasi adalah apakah suatu organisasi atau perusahaan melakukan sesuatu dengan baik, misalnya melalui pelaksanaan program atau kegiatan.

Efektivitas tindakan diartikan sebagai kemampuan memilih tujuan yang tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan di awal. Pandangan ini didukung oleh Danim (2004) yang menyatakan bahwa efektivitas kegiatan suatu kelompok berkaitan dengan kemampuan anggotanya dalam memilih atau melakukan apa yang baik demi kebaikan bersama.

Efisiensi kerja meningkat apabila seseorang mempunyai keterampilan dan pengetahuan khusus yang sesuai dengan kebutuhan kerja. Efektivitas kinerja individu dapat diukur dari segi keterampilan profesional, peningkatan hasil, kemampuan beradaptasi dan kemampuan mengatasi perubahan (Bass dan Daft, 1989).

Timpe (2001) mengungkapkan kinerja yang baik dari individu akan menggambarkan kinerja organisasi, kinerja individu sangat mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan. Kinerja organisasi menjadi buruk apabila individu berkemampuan rendah dan upaya pengembangan keterampilan dan keahliannya juga rendah. Sebaliknya, kinerja yang baik dari seseorang akan mampu meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan.

Dari definisi-definisi tersebut, maka efektivitas kinerja dapat dijelaskan sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Pelaksanaan suatu program sesuai dengan tujuan yang direncanakan menunjukkan efektivitas program tersebut dapat terlaksana dengan baik. Sebaliknya, ketidaksesuaian pelaksanaan program dengan tujuan yang ditetapkan memperlihatkan program yang dilaksanakan belum efektif.

### **2.2.3.1 Aspek-aspek efektivitas kinerja**

Aspek-aspek yang dinilai Daft (1989) sehubungan dengan efektivitas kegiatan individu dalam suatu organisasi atau perusahaan antara lain:

#### **a. Keterampilan kerja**

Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan pegawai yang menunjang pemenuhan tugas. Keterampilan adalah sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Kompetensi pegawai meliputi keterampilan, pengetahuan, keterampilan interpersonal dan keterampilan teknis.

Keterampilan dapat diperoleh secara formal atau melalui belajar mandiri, tergantung kebutuhan Anda. Pegawai berketerampilan rendah akan menemui banyak kendala dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi kurang efektif. Sebaliknya, pegawai yang berkualifikasi tinggi dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga hasilnya dapat dinilai efektif. Keterampilan kerja dapat dinilai dari cara seseorang melakukan pekerjaannya.

Setiap pekerjaan memerlukan keterampilan yang cukup agar seseorang tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakannya. Keterampilan yang tepat dapat meningkatkan kinerja seseorang karena tingkat kesalahan yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan lebih sedikit.

b. Peningkatan prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seseorang atau suatu organisasi. Prestasi kerja individu mengacu pada kemampuan atau keberhasilan seseorang dalam menjalankan suatu kegiatan.

makalah memenuhi dan melampaui ekspektasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Prestasi kerja seseorang yang semakin baik mencerminkan prestasi kerja yang semakin tinggi dan menggambarkan kinerja yang efektif. Sebaliknya, kinerja pekerjaan yang buruk mencerminkan kinerja pekerjaan yang buruk dan menggambarkan kinerja yang kurang efektif. Peningkatan prestasi kerja merupakan salah satu cara untuk menilai efektif atau tidaknya kinerja seseorang.

c. Kemampuan berkompetisi

Persaingan merupakan hal yang penting dalam dunia kerja. Masing-masing persaingan dikuasai secara positif, misalnya dengan bekerja lebih baik dari yang lain. Kompetisi ini bersifat positif dan tidak merugikan mata pelajaran lain. Setiap orang diharapkan dapat bersaing secara sehat, karena hal ini dapat memotivasi setiap karyawan untuk memberikan yang terbaik. Karyawan yang berkinerja tinggi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu. Daya saing tersebut tercermin dari cara kerjanya yang pantang menyerah, aktif dan berani menghadapi tugas baru.

d. Kemampuan beradaptasi

Adaptasi menunjukkan kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan situasi dan lingkungan kerja, yang seringkali melibatkan perubahan baik di lingkungan kerja, misalnya perubahan lingkungan kerja, perubahan lingkungan kerja, dan perubahan lingkungan kerja. B. antar rekan kerja, serta sarana dan prasarana yang digunakan. Karyawan dengan kemampuan beradaptasi yang tinggi dapat dengan mudah bekerja di lokasi baru. Di sisi lain, pegawai yang kemampuan beradaptasinya rendah akan menghadapi banyak kendala di lingkungan kerja baru, seperti: B. Kesulitan berkomunikasi dengan rekan baru dan kesulitan beradaptasi dengan sarana dan prasarana lokasi baru. Kemampuan beradaptasi karyawan mengarah pada sikap yang lebih tenang, fleksibel, dan penguasaan pekerjaan. Mereka yang dapat beradaptasi dengan cepat dapat meningkatkan performa kerjanya sehingga menjadi lebih efisien.

e. Daya tahan terhadap perubahan

Lingkungan kerja biasanya sering mengalami perubahan, seperti faktor cuaca, iklim, suhu udara. Oleh karena itu, karyawan diharapkan untuk menolak perubahan ini. Untuk menahan perubahan, setiap karyawan harus memiliki kekuatan fisik. Karyawan yang menolak perubahan tidak akan menyerahkan pekerjaannya untuk mencapai hasil yang efektif. Di sisi lain, mereka yang tidak menolak perubahan akan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya sehingga menjadi kurang efektif.

### **2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi efisiensi operasional. Menurut Danim (2004), efektivitas intervensi dipengaruhi oleh interaksi antar orang, antara lain:

- a. Gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi efektivitas antara lain: otoriter, demokratis, pseudo-demokratis, situasional, paternalistik, fokus, dan orientasi lainnya.
- b. Ketergantungan dapat mempengaruhi kinerja, misalnya: ketergantungan total, ketergantungan parsial, ketergantungan situasional dan tidak ketergantungan.
- c. Hubungan persahabatan dapat mempengaruhi efektivitas kinerja, misalnya: dekat, longgar, situasional, berpusat pada orang, dan berpusat pada kombinasi.
- d. kematian Budaya dapat mempengaruhi efektivitas tindakan, misalnya melalui penghambatan dan dukungan.
- e. Misalnya dari segi kemampuan interaksi dasar setiap manusia, ada yang cepat dan ada pula yang lambat, situasional, dan tidak berinteraksi sama sekali.
- f. Sistem nilai dapat mempengaruhi efektivitas nilai, misalnya: keterbukaan, tertutup dan prasangka.

Soeprihanto (2001) menyatakan bahwa efektivitas kinerja berkaitan erat dengan kinerja seseorang di tempat kerja. Kinerja dan efektivitas kinerja dievaluasi tidak hanya berdasarkan hasil fisik saja, namun juga mencakup prestasi kerja secara keseluruhan yang meliputi kemampuan kerja, hubungan kerja, disiplin kerja, inisiatif dan kepemimpinan. Kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan merupakan indikator kinerja yang efektif dan hasil yang tinggi.

Perencanaan efektivitas kegiatan dan hasil didahului dengan merencanakan cara untuk mencapainya dan menetapkan tujuan yang ingin dicapai. Fungsi pengorganisasian menjelaskan tanggung jawab dan wewenang individu dalam organisasi, sedangkan fungsi pengarahan menjelaskan petunjuk pencapaian hasil dalam bentuk interaksi yang lebih berorientasi psikologis individu dalam organisasi. Fungsi pengendalian, pada gilirannya, menjelaskan kemampuan perusahaan untuk memastikan kesesuaian hasil aktual dengan hasil yang direncanakan.

Gibson (1996) menambahkan kemampuan untuk mengelola drive Organisasi yang efektif adalah kunci untuk meningkatkan efisiensi operasional. Pendapat berbeda diungkapkan oleh Kuswadi (2004) yang menyatakan bahwa efektivitas operasional adalah adaptasi keterampilan individu terhadap persyaratan pekerjaan atau persyaratan tugas (job skill and requiremen) yang diharapkan oleh organisasi. Keterbatasan kemampuan individu dapat menyulitkan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau fungsi. Ketidakmampuan seseorang mencapai tujuan atau tugas yang telah ditetapkan mencerminkan buruknya kinerja individu.

### **2.2.3.3 Efektivitas menurut Pandangan Islam**

Kajian Islam dalam Efektivitas kinerja adalah Dalam Islam kira dijelaskan bagaimana suatu saham merengkuh objek yang diinginkan, jika manajemennya mulut sungai berwai apa yang menjabat objek saham atau persekutuan akan mudah dicapai. Manajemen adalah setiap kerjasama dua ras atau lebih nilai merengkuh objek berikut bagian dalam rancangan merengkuh objek persekutuan tambah lembaga yang membangun dan efisien. Perwujudan kerjasama yang dinasihatkan Islam bisa dilakukan bagian dalam sketsa apapun. Demi tegaknya pengertian, Allah kira meletakkan “mizan”, suatu tandingan akurat yang paling objektif. Siapapun tidak boleh melanggarnya, agar tidak tersedia seorang pun lahir objek ketidakadilan. Sementara ras kencang selokan tidak mengaku bahwa berjuang menyimpan

kewajiban sosial, walaupun ia kira mempunyai muatan kekayaan. Karena itu diperlukan adanya isbat kepunyaan dan tanggungan agar kewajiban pengertian sosial bisa terjadi tambah baik. Keadilan menduduki kelas yang sangat penting karena kebahagiaan yang hakiki tidak bisa direalisasikan jika konsekuensi berbunga suatu urusan atau program tidak disalurkan secara meniti untuk yang berhak.

Suatu forum atau rancangan yang dijalankan tidak sehati dengan apa yang diharapkan dan terealisasinya korban terselip berwai semua itu akan sia-sia. Sebagaimana yang sedia bagian dalam pimpinan Allah QS. Al-Kahfi bab 103-104 yang berbunyi:

قُلْ هَلْ نُنَبِّئُكُمْ بِالْأَخْسَرِينَ أَعْمَالًا الَّذِينَ ضَلَّ سَعِيَّهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَهُمْ يَحْسَبُونَ أَنَّهُمْ يُحْسِنُونَ صُنْعًا

*Artinya: Katakanlah: “Apakah akan kami beritahukan kepadamu tentang orang-orang paling merugi perbuatannya?” Yaitu orang-orang yang telah sia-sia perbuatannya dalam kehidupan dunia ini, sedangkan mereka menyangka bahwa mereka berbuat sebaik-baiknya”.*

Ayat ini memerintahkan untuk bekerja, dan bekerja termasuk amal ibadah yang akan diberikan balasannya oleh ALloh. Ayat ini memotivasi agar manusia bekerja dengan sungguh-sungguh. It karena Allah akan melihat segala amal hambanya, pekerjaannya, dan usahanya. Proses itulah yang nantinya dinilai Allah, bukan hasilnya. Oleh sebab itu bersegeralah untuk mengerjakan amalan-amalan kebaikan dan ikhlallah dalam mengerjakannya semata-mata karena Allah. Dan amal yang baik akan diketahui oleh orang-orang beriman kelak sebagai saksi atas perbuatan baik yang dilakukan. Alloh menjanjikan pada hambanya yang melakukan kebaikan akan diberikan reward kehidupan yang baik, pahala yang setimpal. Sebagaimana dalam surat an-Nahl:97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۭ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

*Artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-taki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS.16:97)*

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَأَجْرٌ عَظِيمٌ

*Artinya: "Allah telah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan beramal saleh (bahwa) bagi mereka ampunan dan pahala yang besar." (Q.S Al-Maidah: 9)*

Beberapa ayat tersebut menjelaskan balasan orang beramal soleh, yaitu ampunan, balasan surga, dan derajat yang tinggi. Amal soleh tidak terpisahkan dengan keimanan, yaitu orang-orang yang beriman dengan hati mereka, dan membenarkan iman tersebut dengan amal shalih. Mereka mengerjakan kebajikan dari seluruh macam ibadah, dan meninggalkan keungkaran-kemungkaran. Maka Allah mewariskan kepada mereka tempat kediaman pada tingkat yang tinggi di taman-taman Surga.

Secara sederhana amal saleh berarti perbuatan atau aktivitas yang baik. Muhammad Quraish Shihab mengartikan amal saleh sebagai amal yang diterima dan dipuji oleh Allah SWT. amal saleh adalah segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, kelompok, dan masyarakat secara keseluruhan (Shihab, Vol 5:670). Dengan demikian suatu amal dikatakan soleh apabila memenuhi ketentuan Alloh SWT dan tidak melanggar larangannya, serta bermanfaat untuk dirinya sendiri dan orang lain.



Berkinerja yang baik merupakan salah satu bentuk dari amal soleh. Karna bekerja dapat dinilai ibadah. Maka bekerja dengan baik termasuk amal soleh. Orang yang berkinerja dengan baik akan diberikan balasan di dunia yang baik dan pahala di akhirat sesuai dengan amal perbuatannya. Maka semakin baik kinerja seseorang maka akan semakin baik pula balasan yang akan diberikan oleh Allah SWT.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan antara Motivasi Kerja dan efektivitas kinerja**

Menurut Robbins (2018), “Motivasi adalah keadaan mental dan emosional yang menggerakkan seseorang.” Demikian pula motivasi kerja menurut Sedarmayanti adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan, semangat, dan sebagainya dalam bekerja.

Menurut Yukl( 1994) efektivitas diartikan berkaitan dengan tepat tidaknya pemilihan sesuatu sehingga mampu mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yakni untuk menggambarkan tepat tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut.

Motivasi sangat berpengaruh terhadap sikap seseorang dalam mematok kinerjanya. Manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja sehingga daya kreasi kerja meningkat. Artinya pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan cocok waktu (Rusmawita, 2016: 122).

Bayu Krisdianto dan Nurhajati (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu memperlihatkan imbalan bahwa peluasan bibit konsekuensi jiwa dan pretensi pekerjaan setia secara parsial maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.2 Hubungan antara Budaya Organisasi dan efektivitas kinerja**

Denison (1995) meriwayatkan istiadat jawatan kuasa menjadikan sekumpulan amanat-amanat dasar, pandangan hidup-pandangan hidup dan pedoman yang bekerja fondasi bilang praktek tata usaha dan kaidah tempuh menuju muka kaidah yang memperhebat dan menyangguhkan amanat-amanat tersebut.

Menurut Yukl( 1994) efektivitas diartikan berkaitan dengan tepat tidaknya pemilihan sesuatu sehingga mampu mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yakni untuk menggambarkan tepat tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut.

Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku orang upahan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini orang upahan sehingga telah menjadi perilaku orang upahan dalam keseharian. Budaya organisasi akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Firman, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Wulandari Harnum (2021) pakai titel Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru menunjukkan bahwa pengembangan sumber ekor manusia, budaya organisasi, dan motivasi secara parsial dan simultan memegang pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

### **2.3.3 Hubungan antara Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Efektivitas Kinerja**

Menurut Robbins (2018), “Motivasi adalah keadaan mental dan emosional yang menggerakkan seseorang.” Demikian pula motivasi kerja menurut Sedarmayanti adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan, semangat, dan sebagainya dalam bekerja.

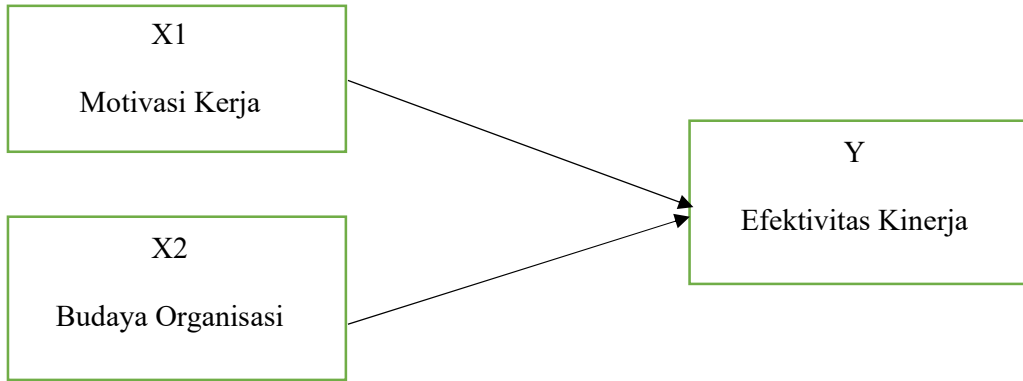
Denison (1995) meriwayatkan istiadat jawatan kuasa menjadikan sekumpulan amanat-amanat dasar, pandangan hidup-pandangan hidup dan pedoman yang bekerja fondasi bilang praktek tata usaha dan kaidah tempuh menuju muka kaidah yang memperhebat dan menyangguhkan amanat-amanat tersebut.

Menurut Yukl( 1994) efektivitas diartikan berkaitan dengan tepat tidaknya pemilihan sesuatu sehingga mampu mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yakni untuk menggambarkan tepat tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut.

Osfroff mengemukakan bahwa motivasi kerja mempunyai Hubungan yang signifikan dengan kinerja, selanjutnya karyawan yang merasa termotivasi terhadap pekerjaan biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan pegawai yang mengalami stress dan tidak terpuaskan terhadap pekerjaan. Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja yang mempengaruhi adalah motivasi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pemahaman ketika melakukan penelitian dan analisis, diperlukan kerangka pemikiran yang jelas, seperti paradigma penelitian berikut ini.



Keterangan:

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Budaya Organisasi

Y : Efektivitas Kinerja

→ : Uji T

## **2.5 Hipotesis**

Berdasarkan dari rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan model hipotesis diatas, maka dapat dihasilkan hipotesis Sebagai berikut:

H1: Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Malang

H2: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Malang

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian deskriptif diartikan sebagai metode yang diterapkan pada suatu proses. Penelitian ini. Penelitian deskriptif berupaya menjawab atau menjelaskan pertanyaan-pertanyaan yang ditemukan pada penelitian sebelumnya. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka digunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang berfokus pada menggambarkan hubungan setiap variabel dengan menggunakan indikator numerik (Jannati & Supriyanto, 2022). . Echdar (2017:69) menyatakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menerapkan jenis data kuantitatif atau dapat diartikan data yang berbentuk angka-angka. Observasi dan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai pemerintah kota Malang menjadi sumber data utama dalam penelitian ini.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Jalan Tugu No. 1 Kecamatan Kidul Dalem Kota Malang. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65119. Lokasi ini dipilih karena perusahaan ini memamerkan fenomena-fenomena yang berkaitan dengan topik penelitian ini. Kemudian kajian dilaksanakan di BKPSDM Kabupaten Malang berada di Jl. KH. Agus Salim No.7 Malang. Data dan partisipan dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota dan Kabupaten Malang.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi pada penelitian ini berjumlah 99 orang yang dimana sudah termasuk pada pemimpin instansi.

#### **3.3.2 Penarikan Sampel**

Berdasarkan penjelasan dari Supriyanto & Maharani (2013: 35) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi 39 terkait. Bila populasi besar, dan peneliti tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang terikat pada populasi, maka peneliti disini bisa menggunakan sampel. Namun karena populasi yang ada, peneliti menggunakan sampel dari seluruh populasi yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu sebanyak 99 orang pegawai karena kurang dari 100. 3.4.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gunakan teknik pengambilan sampel yang mudah digunakan. Menurut Uma Sekaran (2006) Convenience sampling adalah pengumpulan informasi Anggota masyarakat yang setuju untuk memberikan informasi ini. Dengan demikian, siapapun yang bersedia memberikan informasi yang diperlukan kepada peneliti, baik ditemui secara langsung maupun tidak langsung, akan dimasukkan dalam sampel penelitian ini, asalkan responden tersebut cocok sebagai sumber data.

### **3.5 Sumber data**

Sub bab ini menjelaskan tentang tipe data, responden, dan metode pengumpulan data.

#### **1. Jenis data yang dibutuhkan:**

##### **a. Data Primer**

Menurut Sanusi (2011) dalam Sarunan (2015), Sanusi mengartikan data primer sebagai informasi yang mula-mula dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer terdiri dari kegiatan observasi, wawancara, dan tanggapan responden terhadap kuesioner.

##### **b. Data Sekunder**

Menurut Sanusi (2011), Sarunan (2015) mendefinisikan Sanusi Data sekunder merupakan berbagai informasi dari sumber referensi lain yang telah tersedia. Data berasal dari Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintahan Kota Malang berupa struktur perusahaan, sejarah dan jumlah karyawan.

### **3.6 Teknik analisis data**

Penelitian ini menggunakan studi lapangan sebagai metodenya. Pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh data primer. Jenis investigasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik, antara lain:

- a. Kuesioner, suatu metode mempersiapkan dan menjawab serangkaian pertanyaan Responden yang datanya diolah untuk keperluan penelitian.
- b. Observasi, Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode observasi survei dengan mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh pegawai Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintahan Kota Malang.
- c. Dokumentasi adalah pencatatan seluruh dokumen dan hal-hal lain yang mendukung proses penelitian Pemerintahan Kota Malang.



### 3.7 Instrumen Penelitian

Proses penelitian ini menerapkan skala ketika memperkirakan variabel Suka. Skala likert berisi beberapa daftar pertanyaan untuk mengukur level jawaban responden. (Sujarweni, 2015). Umumnya skala ini berisi 5 atau 7 poin. Skala Likert 5 poin digunakan dalam proses penelitian ini (Agustus 2006).

**Tabel 3.1**  
**Nilai Skala Litert**

No	Penjelasan	Skala
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.8 Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan suatu proses pengamatan dimensi dan karakteristik yang diwakili oleh variabel penelitian. Hal ini juga dijelaskan Berbagai faktor yang dapat diamati dan dievaluasi serta memudahkan pengukuran variabel. Variabel yang akan diukur harus didefinisikan sebelum membuat kumpulan item atau pertanyaan pada langkah operasionalisasi variabel. (Supriyanto & Ekowati, 2019).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, variabel dijadikan fokus Penelitian meliputi:

1. Variabel bebas (motivasi kerja/ X1 & Budaya Organisasi/ X2).

Variabel yang menyebabkan munculnya variabel terikat adalah variabel Mandiri (X) (Supriyanto & Ekowati, 2019). Variabel bebasnya adalah Budaya Organisasi (X2) dan motivasi kerja (X1).

Indikator Sedarmayanti (2001) diterapkan pada indikator lingkungan kerja. Itu adalah:

- a. Kebutuhan akan prestasi, seperti mencari posisi dalam kelompok, mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan, dan penghargaan.
- b. Kebutuhan akan kekuatan, seperti Hubungan baik dengan organisasi dan memiliki Kerjasama yang baik.

Sedangkan Indikator Budaya Organisasi pada penelitian ini akan menggunakan dari penelitian D. R. Denison & Mishra (1995) adalah sebagai berikut :

- a. Misi (mission)
  - b. Keterlibatan (involvement)
  - c. Konsistensi (consistency)
  - d. Adaptabilitas (adaptability)
2. Variabel terikat ( efektivitas kinerja Y)

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dihasilkan dari pengaruh variabel lain (Supriyanto & Ekowati, 2019). Dalam proses penelitian ini efektivitas kinerja digunakan sebagai variabel terikat dan indikator efektivitas kinerja diambil dari Mangkunegara (2009) seperti berikut ini:

- a. Kualitas kinerja

- b. Kuantitas kinerja
- c. Pemanfaatan waktu

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item
Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan akan prestasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mencari posisi dalam kelompok</li> <li>2. Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan</li> <li>3. Penghargaan</li> </ol>
	Kebutuhan akan kekuatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan baik dengan organisasi</li> <li>2. Memiliki Kerjasama yang baik</li> </ol>
Budaya Organisasi (X2)	Misi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mengerti dan memahami visi dan misi Perusahaan</li> <li>2. Perusahaan memiliki kebijakan aturan yang baik dan jelas.</li> </ol>
	Keterlibatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mendapatkan tugas yang sesuai dengan kapasitas saya</li> <li>2. Saya dapat bekerja sama dengan divisi bagian yang berbeda.</li> </ol>
	Konsistensi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemimpin dan supervisor mempraktekkan sesuai dengan apa yang dikatakannya.</li> <li>2. Terdapat keselarasan tujuan antar divisi yang berbeda</li> </ol>

	Adaptabilitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cara menyelesaikan pekerjaan terbilang fleksibel dan tidak rumit</li> <li>2. Kami merespon dengan baik setiap perubahan yang terjadi dalam lingkungan Perusahaan</li> </ol>
Efektivitas kinerja (Y)	Kualitas Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik selama WFH.</li> <li>2. Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan selama WFH.</li> <li>3. Saya mengerjakan pekerjaan selalu mementingkan kualitas pekerjaannya.</li> <li>4. Saya selalu menuangkan ide – ide kreatif.</li> </ol>
	Kuantitas Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang saya selesaikan selama WFH jumlahnya sesuai dengan target.</li> <li>2. Pekerjaan yang saya selesaikan sangat terbantu dengan adanya gadget dan jaringan internet.</li> <li>3. .Pekerjaan yang saya selesaikan saat WFH dapat menyumbang pencapaian kinerja.</li> </ol>
	Pemanfaatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu kerja kantor yang terbatas di rumah.</li> <li>2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan kantor dari rumah</li> <li>3. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.</li> </ol>

### 3.9 Teknik Analisis Data

Implementasi akan dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul suatu kegiatan yang disebut analisis data (Supriyanto & Maharani, 2013). Salah satu dari banyak metode analisis data adalah "analisis multivariat". Tujuan dari analisis ini adalah untuk melakukan analisis beberapa variabel secara bersamaan (Hair, Hult, Ringle & Sarstedt, (2014) dalam Juliandi, 2018). Dalam proses penelitian ini digunakan software SmartPLS versi 3 untuk teknik analisis data SEM-PLS. Model luar) dan model dalam adalah dua model yang digunakan dalam tahap perhitungan PLS. Hubungan antara komponen dan indikator merupakan model eksternal. Valid jika nilai load factor yang ditentukan lebih besar dari 0,5. Statistik-t atau nilai p dapat digunakan dalam uji signifikansi pemuatan faktor. Jika nilai t statistik lebih tinggi dari 1,96 dan nilai p lebih rendah dari 0,05, maka tes tersebut memiliki validitas yang signifikan. Analisis selanjutnya, konstruk reliabilitas, mempertimbangkan nilai Composite Reliability (CR), Cronbach's Alpha (CA), dan Average Variance Extraction (AVE). Suatu konfigurasi dianggap reliabel jika nilai CR lebih besar dari 0,7, nilai CA lebih besar dari 0,7, dan nilai AVE lebih besar dari 0,5. Terakhir, kami menguji validitas diskriminan model untuk mengukur indikator reflektif. Hal ini memungkinkan Anda membandingkan nilai root AVE untuk setiap konfigurasi berdasarkan korelasi model dengan konfigurasi lainnya. (Gozari, 2012).

### 3.9.1 Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Setiap elemen pertanyaan variabel harus melalui uji validasi. Pengujian memiliki beberapa tahapan, antara lain validitas konvergen dan validitas diskriminan.

#### a. Validitas Konvergen

Validitas ini digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu pernyataan benar. Variabel laten dapat dipahami responden sesuai dengan maksud peneliti. Ukuran konvergensi ini memberitahu kita apakah setiap item pertanyaan mengukur seberapa mirip dimensi variabel satu sama lain. Akibatnya, ketika mengukur item variabel, hanya item pertanyaan dengan signifikansi skala yang melebihi dua kali standar kesalahan. Apabila setiap variabel menghasilkan nilai loading lebih besar dari 0,5 dan setiap item mempunyai nilai loading lebih besar dari 0,5 berarti validitas konvergen cukup. (Gozari dan Ratan, 2012).

Nilai faktor beban yang lebih besar dari 0,7 dianggap valid. (Hair et al., 1998), faktor pemuatannya sekitar 0,3. Level minimum uji matriks pertama dianggap telah terpenuhi. Faktor pemuatan sebesar 0,4 dianggap baik, namun faktor pemuatan yang lebih besar dari 0,5 umumnya dianggap signifikan.

#### b. Validitas diskriminan

Hasil pemeriksaan validasi ini menunjukkan apakah kedua variabel tersebut benar. Mereka sangat berbeda satu sama lain. Apabila nilai korelasi antar variabel lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi seluruh variabel lainnya, berarti hasil uji validitas diskriminan dianggap berhasil. Metode penentuan validitas konstruk lainnya dijelaskan dalam Ghazali & Latan (2015) dengan menggunakan nilai AVE. Jika nilai AVE untuk setiap konfigurasi lebih besar dari 0,50 berarti model tersebut dianggap baik. Ekspresi AVE yang digunakan adalah:

### **3.9.1.1 Uji Reliabilitas**

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui reliabilitas unsur tersebut, yang diartikan sebagai "keandalan". Uji reliabilitas juga bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut valid. Konsistensi dapat diukur sebagai suatu konsep atau apakah responden memberikan respons yang konsisten terhadap unsur-unsur pernyataan. Jika suatu variabel menghasilkan nilai CR lebih besar dari 0,7 maka dianggap reliabel dan dapat digunakan untuk menguji reliabilitasnya (Skaran, 2014).

### **3.9.2.1 Analisa Model Pengukuran (Outer Model)**

Mengenai teori konten, model internal (hubungan internal, model struktural, (mirip dengan teori substantif), memberikan gambaran tentang hubungan antar variabel laten. Model struktural dievaluasi menggunakan R-kuadrat variabel terikat, uji t, dan nilai signifikansi koefisien parameter jalur struktural. Saat menerapkan PLS untuk mengevaluasi suatu model, langkah pertama adalah memeriksa R-kuadrat dari setiap variabel laten terikat. Penafsirannya sama dengan regresi. Tujuan menentukan perubahan nilai R-squared adalah untuk mengetahui apakah variabel laten independen berpengaruh signifikan terhadap variabel laten dependen. (Gozari dan Ratan, 2012).

### **3.9.2.2 R-Square**

Kekuatan prediksi model struktural pertama kali dievaluasi R-kuadrat untuk setiap variabel laten endogen. Penentuan nilai R-squared merupakan uji kesesuaian model pada saat menguji model struktural. Jika variabel laten eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel laten endogen, hal ini dapat dijelaskan dengan adanya perubahan nilai R-squared. Berdasarkan nilai R-squared sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 maka model dapat diklasifikasikan kuat, sedang, atau lemah (Ghozali & Latan, 2015).

### **3.9.3 Uji Hipotesis**

Penelitian ini menguji hipotesis untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi pegawai pemerintah kota Malang dipengaruhi oleh efektivitas kinerja. Pengujian model internal menguji nilai koefisien jalur yang dihitung untuk pengujian hipotesis. Nilai t tabel yang ditentukan sebesar 1,96 dan tingkat signifikansi 0,05 (5 persen). Apabila t hitung lebih besar dari nilai pada t tabel atau Sig kurang dari 0,05 berarti hipotesis dianggap diterima atau terbukti. (Gozari dan Ratan, 2012).



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Profil Perusahaan**

###### **a. BKPSDM Kota Malang**

Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang mulai terbentuk sejak diberlakukannya Undang Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Pemerintah Propinsi, yang menyebabkan kewenangan Pemerintah Kota Malang semakin bertambah besar dan berdampak pada kelembagaan organisasi Perangkat Daerah Kota Malang, sehingga adanya perubahan struktur organisasi perangkat daerah salah satunya perangkat daerah yang diberi kewenangan di bidang kepegawaian yaitu dengan ditetapkannya Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang melalui Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2000. Pada Tahun 2017 Dikeluarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kota Malang, BKD berubah lagi nama menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah instansi pemerintahan yang dibentuk setelah otonomi daerah tahun 1999. Sebelum pelaksanaan otonomi daerah semua urusan kepegawaian berada di pemerintah pusat, yang ada di daerah hanya sebagai pelaksana administrasi kepegawaian dari kebijakan pemerintah pusat. BKPSDM mempunyai beberapa bidang diantaranya kesekretariatan, perencanaan dan keuangan, umum dan kepegawaian, Mutasi (mutasi dan promosi, kepangkatan dan pemberhentian, formasi dan pengadaan) penilaian kinerja dan penghargaan (penghargaan dan

disiplin, data dan informasi, penilaian dan evaluasi kerja), Pengembangan kompetensi dan fasilitas profesi (pengembangan kompetensi, Pendidikan dan pelatihan, fasilitas profesi).

#### **4.1.2 Visi & Misi Pemerintah Kota Malang**

Visi dan Misi BKPSDM Pemerintah Kota Malang

- Visi
  - a. “Malang Bermartabat” Hakekat Bermartabat: Perwujudan dan Implementasi dari Kewajiban dan Tanggung Jawab Manusia Sebagai Khalifah, Kepada Masyarakat yang Dipimpin. Bermartabat Merujuk Pada Sebuah Nilai Harga Diri Kemanusiaan, yang Memiliki Arti Kemuliaan.
  - b. ”Baldatun Thoyibatun Wa Robbun Ghofur” : Tercipta Situasi, Kondisi, Tatanan Dan Karakter Yang Mulia Bagi Kota Malang Beserta Segenap Masyarakatnya
  - c. Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel
  - d. Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang profesional
  - e. Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang berkualitas
- Misi
  - a. Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan, kesehatan dan layanan dasar lainnya bagi semua warga.
  - b. Mewujudkan kota produktif dan berdaya saing berbasis ekonomi kreatif, keberlanjutan dan keterpaduan.
  - c. Mewujudkan kota yang rukun dan toleran berazaskan keberagaman dan keberpihakan terhadap masyarakat rentan dan gender.
  - d. Memastikan kepuasan masyarakat atas layanan pemerintah yang tertib hukum, profesional dan akuntabel.
  - e. Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Bidang Kepegawaian dengan indikator sasaran
  - f. Mewujudkan penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi dengan indikator sasaran
  - g. Meningkatkan disiplin aparatur dan kualitas informasi kepegawaian dengan indikator sasaran
  - h. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur dengan indikator sasaran

## **b. Profil BKPSDM Pemerintah Kabupaten Malang**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kabupaten Malang adalah perangkat daerah yang merupakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan di Bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan. Badan Kepegawaian berdiri pada tahun 2001. Hal tersebut berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 27 Tahun 2001 tentang susunan organisasi dan tata kerja badan kepegawaian. Kemudian, perubahan pertama Badan Kepegawaian terjadi pada tahun 2004. Hal ini berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 3 Tahun 2004 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Sedangkan jabaran tugas dan fungsinya berdasar pada keputusan bupati Malang Nomor 83 Tahun 2004 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian. Pada tahun 2008, Badan Kepegawaian berubah menjadi Badan Kepegawaian Daerah. Kemudian, pada tahun 2016, Badan Kepegawaian Daerah bermerger dengan badan diklat. Setelah itu, pada tahun 2018, Badan Kepegawaian Daerah merubah nama menjadi lebih lengkap dengan sebutan Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) berdasar pada peraturan Bupati nomor 36 tahun 2018 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Visi & Misi Pemerintah Kabupaten Malang:

### 1). Visi

Terwujudnya tertib administrasi kepegawaian dalam rangka penataan pegawai yang proporsional menuju pembangunan sumber daya aparatur yang professional.

2). Misi

- a. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang baik.
- b. Melaksanakan pembinaan pegawai, dan
- c. Meningkatkan kesejahteraan pegawai dan melaksanakan pengembangan pegawai serta mengelola sistem informasi manajemen kepegawaian.

#### 4.1.3 Karakteristik Responden

Responden mempunyai jumlah sebanyak 99 orang. Karakteristik responden mencakup antara lain: usia, jenis kelamin, serta pendidikan. Lampiran berisi temuan-temuan identifikasi menyeluruh terhadap karakteristik responden. Berikut penjelasan responden berdasarkan hasil penelitian.

##### 4.1.3.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel berikut menunjukkan distribusi karakteristik responden didasarkan pada faktor ,usia.

**Tabel 4. 1**  
**Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>NO</b>	<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
1.	20 tahun – 30 tahun	5	19,8%
2.	30 tahun – 40 tahun	40	24,75%
3.	40 tahun – 50 tahun	35	28,28%
4.	50 tahun – 60 tahun	19	52,10%
	Junlah	99	100%

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar usia responden adalah 20-30 tahun sebanyak 5 pegawai (19,8%), usia 30-40 tahun sebanyak 40 pegawai (24,75%), usia 40-50 tahun sebanyak 35 pegawai (36,67%), dan usia 50-60 tahun sebanyak 19 pegawai (52,10%). Hal ini merefleksikan bahwasanya mayoritas atau sebagian besar usia pegawai BKPSDM Malang adalah 30-50 tahun.

#### 4.1.3.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi karakteristik responden yang didasarkan pada jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 :

**Tabel 4. 2**  
**Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	Laki – Laki	49	2,02%
2.	Perempuan	50	1,98%
	Junlah	99	100%

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui mayoritas atau kebanyakan dari responden adalah perempuan dengan banyaknya 49 pegawai (2,02%). Sementara itu, banyaknya responden laki-laki ialah 50 pegawai (1,98%). Ini dapat menjadi petunjuk bahwasanya pegawai BKPSDM Malang rata-rata adalah perempuan.

#### 4.1.3.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Distribusi karakteristik responden yang didasarkan pada pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 :

**Tabel 4. 3**  
**Distribusi Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir**

<b>NO</b>	<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
1.	SLTA/Sederajat	15	6,6%
2.	Diploma (D3)	10	9,9%
3.	Strata 1 (Sarjana)	60	1,65%
4.	Strata 2 (Magister)	13	7,61%
5.	Strata 3 (Doktor)	1	1.11%
	Junlah	99	100%

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah SMA/Sederajat sebanyak 15 pegawai (6,6%), pendidikan terakhir diploma sebanyak 10 pegawai (9,9%), pendidikan terakhir S1 sebanyak 60 pegawai (1,65%), pendidikan terakhir S2 sebanyak 13 pegawai (7,61%), dan pendidikan terakhir S3 sebanyak 1 pegawai (1,11%). Hal ini merefleksikan bahwasanya mayoritas atau sebagian besar pendidikan terakhir pegawai BKPSDM Malang adalah S1.

#### 4.1.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan Ruang

Distribusi karakteristik responden yang didasarkan pada golongan ruang dapat dilihat pada tabel 4.4 :

**Tabel 4. 4**  
**Distribusi Karakteristik Responden Golongan Ruang**

NO	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	Golongan I (A/B/C/D)	8	0,08%
2.	Golongan II (A/B/C/D)	20	0,20%
3.	Golongan III (A/B/C/D)	60	1,65%
4.	Golongan IV (A/B/C/D)	11	9%
	Junlah	99	100%

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar golongan ruang responden adalah golongan ruang I sebanyak 8 pegawai (0,08%), responden golongan ruang II sebanyak 20 pegawai (0,20%), responden golongan ruang III sebanyak 60 pegawai (1,65%), dan responden golongan ruang IV sebanyak 11 pegawai (9%). Hal ini menunjukkan bahwasanya mayoritas golongan ruang pegawai BKPSDM Malang adalah golongan ruang III.

### 4.1.3 Distribusi Jawaban Responden

#### 4.1.3.3 Variabel Motivasi Kerja

Dua indikator digunakan untuk mengatur variabel Motivasi Kerja. Hasil data dari responden ditunjukkan dalam table dibawah ini:

**Tabel 4. 5**  
**Distribusi Variabel Motivasi Kerja**

<b>Indikator</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	<b>Ratarata</b>
	<b>F</b>	<b>F</b>	<b>F</b>	<b>F</b>	<b>F</b>	
Motivasi Kerja						
X1.1	0	14	26	26	33	99
X1.2	0	17	20	28	34	99
X1.3	0	18	24	24	33	99
X1.4	0	15	30	30	33	108
X1.5	0	18	28	28	32	106

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Data pada tabel diatas 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. X1.1 mengenai pekerjaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan minat menunjukkan hasil bahwa 26 responden memilih setuju dan 33 responden memilih sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan minat secara baik.
2. X1.2 mengenai sistem penghargaan dan pengakuan di perusahaan ini mempengaruhi motivasi menunjukkan hasil bahwa 28 responden menjawab setuju dan 34 responden



menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki sistem penghargaan dan pengakuan di perusahaan ini mempengaruhi motivasi secara baik.

3. X1.3 mengenai dihargai dan diakui atas kontribusi pegawai di tempat kerja menunjukkan bahwa 24 responden menjawab setuju dan 33 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan hasil bahwa mayoritas responden dihargai dan diakui atas kontribusi pegawai di tempat kerja secara baik.
4. X1.4 mengenai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai menunjukkan hasil bahwa 30 responden menjawab setuju dan 33 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden bekerja dengan baik ketika keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai.
5. X1.5 mengenai pengenalan atasan dan rekan kerja atas kinerja pekerja akan membantu menjaga semangat dan komitmen menunjukkan hasil bahwa 28 responden menjawab setuju dan 32 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menjelaskan bahwa mayoritas responden dalam menjaga semangat dan komitmen harus melakukan pengenalan atasan dan rekan kerja.

#### 4.1.3.4 Variabel Budaya Organisasi

**Tabel 4. 6**  
**Distribusi Variabel Budaya Organisasi**

<b>Indikator</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	<b>Ratarata</b>
	<b>F</b>	<b>F</b>	<b>F</b>	<b>F</b>	<b>F</b>	
Budaya Organisasi						
X2.1	0	14	26	29	30	99
X2.2	0	16	25	24	34	99
X2.3	0	20	21	26	32	99
X2.4	0	16	22	25	36	99
X2.5	0	16	20	32	31	99
X2.6	0	15	25	24	35	99
X2.7	0	19	22	28	30	99
X2.8	0	18	23	28	30	99

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Data pada tabel diatas 4.6 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pernyataan X2.1 terkait pemahaman pegawai terhadap visi misi Perusahaan 29 setuju, serta 30 menuliskan sangat setuju. Hasil ini bermakna bahwa mayoritas responden sangat memahami visi dan misi perusahaan.
2. Pernyataan X2.2 terkait target realistis yang diberikan menunjukkan sebanyak 24 setuju, serta 34 memuat jawaban sangat setuju. Hasil ini bermakna bahwa banyak responden yang sangat menyetujui jika target yang diberikan kepada pegawai telah sesuai dan realistis.

3. Pernyataan X2.3 terkait kesesuaian jobdesk yang diberikan menunjukkan sebanyak 26 setuju, serta 32 menuliskan jawaban sangat setuju. Hal tersebut bermakna bahwasanya mayoritas menyetujui jika tugas yang diberikan telah sesuai dengan kapasitas masing-masing responden.
4. Pernyataan X2.4 terkait kerja sama antara divisi bagian yang berbeda menunjukkan sebanyak 25 setuju, serta 36 memberikan jawaban sangat setuju. Hasil tersebut bermakna bahwasanya sebagian besar menyetujui jika karyawan dapat menjalin kerja sama dengan divisi bagian yang berbeda.
5. Pernyataan X2.5 terkait kesesuaian pemimpin dalam mempraktekkan apa yang dikatakannya mengindikasikan bahwa sebanyak 32 setuju, serta sebanyak 31 menuliskan sangat setuju. Hasil ini bermakna bahwa sebagian besar responden menyetujui jika pemimpin telah mempraktekkan sesuai dengan apa yang dikatakannya.
6. Pernyataan X2.6 terkait kesesuaian tujuan antar divisi menunjukkan sebanyak 24 setuju, serta 35 sangat setuju. Hal tersebut dimaknai bahwasanya mayoritas responden menyetujui apabila terdapat kesesuaian tujuan antar divisi yang berbeda.
7. Pernyataan X2.7 terkait cara menyelesaikan pekerjaan mengindikasikan bahwa jawaban responden 28 memberikan jawaban setuju, serta 30 sangat setuju. Dengan ini dimaknai bahwa sebagian responden menyetujui jika cara menyelesaikan pekerjaan tidak rumit.
8. Pernyataan X2.8 tentang respon pegawai terhadap perubahan dalam lingkungan perusahaan menunjukkan 28 setuju, serta sebanyak 30 menuliskan jawaban sangat setuju. Dengan ini diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas setuju bahwa responden dapat merespon dengan baik tiap perubahan yang terjadi dalam Perusahaan.

#### 4.1.3.5 Variabel Efektivitas Kinerja

Tabel 4. 7

Distribusi Variabel Efektivitas Kinerja

Indikator	STS	TS	N	S	SS	Ratarata
	F	F	F	F	F	
Efektivitas Kinerja						
Y1	0	16	22	29	32	99
Y2	0	16	21	30	32	99
Y3	0	18	20	31	32	101
Y4	0	17	22	22	37	98
Y5	0	15	23	28	31	97
Y6	0	15	20	26	38	99
Y7	0	15	24	26	34	99

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Data pada tabel diatas 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pernyataan Y1 terkait mengerjakan pekerjaan pegawai dengan baik selama WFH 29 setuju, serta 32 menuliskan sangat setuju. Hasil ini bermakna bahwa mayoritas responden mengerjakan pekerjaan dengan baik selama WFH.
2. Pernyataan Y2 terkait mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang di berikan selam WFH sebanyak 30 setuju, serta 32 memuat jawaban sangat setuju. Hasil ini bermakna bahwa banyak responden yang sangat menyetujui jika mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan selama WFH.
3. Pernyataan Y3 terkait mengerjakan pekerjaan selalu mementingkan kualitas pekerjaanya menunjukkan sebanyak 31 setuju, serta 32 menuliskan jawaban sangat

setuju. Hal tersebut mengerjakan pekerjaan selalu mementingkan kualitas pekerjaannya masing-masing responden.

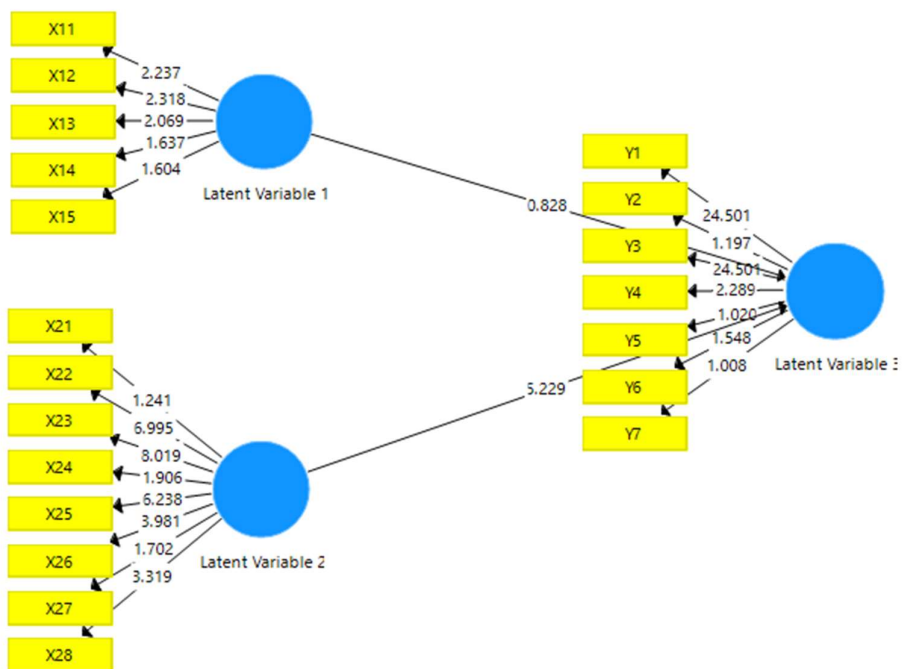
4. Pernyataan Y4 terkait selalu menuangkan ide-ide kreatif menunjukkan sebanyak 22 setuju, serta 37 memberikan jawaban sangat setuju. Hasil tersebut bermakna sangat menyetujui terkait selalu menuangkan ide-ide kreatif secara baik.
5. Pernyataan Y5 terkait menyelesaikan pekerjaan dengan waktu kerja kantor yang terbatas di rumah bahwa sebanyak 28 setuju, serta sebanyak 31 menuliskan sangat setuju. Hasil ini bermakna bahwa sebagian besar sangat menyetujui menyelesaikan pekerjaan dengan waktu kerja kantor yang terbatas di rumah sangat baik.
6. Pernyataan Y6 terkait menyelesaikan pekerjaan kantor di rumah menunjukkan sebanyak 26 setuju, serta 38 sangat setuju. Hal tersebut dimaknai bahwasanya mayoritas responden menyetujui apabila terdapat menyelesaikan pekerjaan kantor dari rumah secara berbeda.
7. Pernyataan Y7 terkait menyelesaikan pekerjaan tepat waktu bahwa jawaban responden 26 memberikan jawaban setuju, serta 34 sangat setuju. Dengan ini dimaknai bahwa sebagian responden menyetujui jika cara menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.3 Skema Model Partial Least Square (PLS)

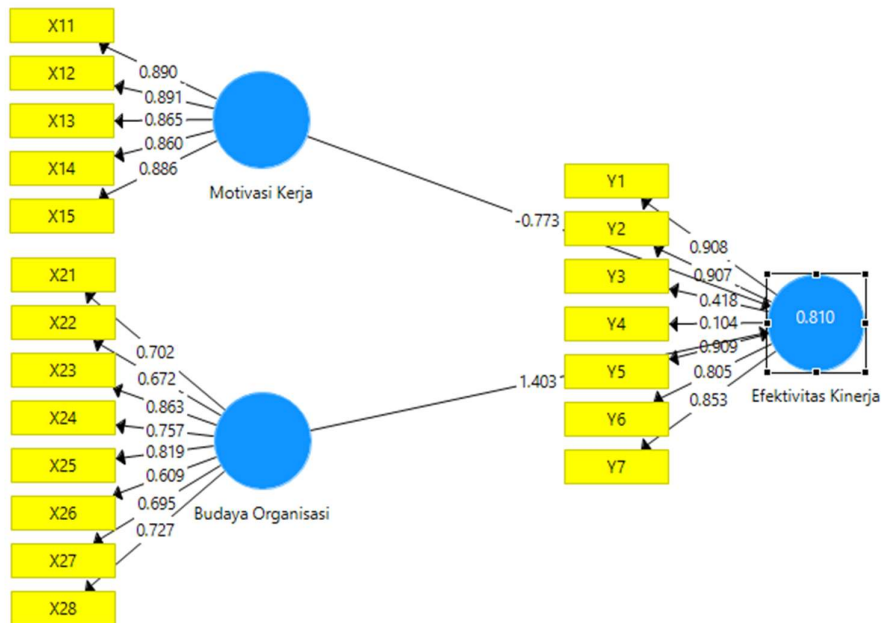
Model PLS yang telah disarankan oleh penelitian pada Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia sebelum di filter dan setelah dilakukan filter terhadap indikator variabel yakni.

**Gambar 4.1**  
**Outer Weight Sebelum Di Filter**



Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2024)

**Gambar 4.2**  
**Outer Weight Sesudah Di Filter**



Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2024)

Variabel Motivasi kerja menggunakan dua indikator dalam model akhir penelitian ini, variabel Budaya Organisasi diwakili oleh empat indikator, dan variabel Efektivitas Kinerja diwakili oleh tiga indikator.

#### 4.2.4 Uji Model Pengukuran (Outer Model)

##### 4.2.4.3 Uji Validitas

##### 1. Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Outer loading dilakukan berdasarkan validitas konvergen dari suatu variabel yang dinilai valid. Apabila perolehan nilai outer loading melebihi 0,7 maka dapat dikatakan valid. Tabel berikut menampilkan nilai outer loading dari setiap variabel yang diteliti.

**Tabel 4.8**  
**Convergent Validity**

	<b>Motivasi Kerja</b>	<b>Budaya Organisasi</b>	<b>Efektivitas Kinerja</b>
X1.1	0,890		
X1.2	0.891		
X1.3	0.865		
X1.4	0.860		
X1.5	0.866		
X2.1		0.702	
X2.2		0.672	
X2.3		0.863	
X2.4		0.757	
X2.5		0.819	
X2.6		0.609	



X2.7		0.695	
X2.8		0.727	
Y.1			0.908
Y.2			0.907
Y.3			0.418
Y.4			0.104
Y.5			0.909
Y.6			0.805
Y.7			0.853

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2024)

Merujuk pada data dalam tabel 4.1 diperoleh hasil bahwasanya seluruh variabel menghasilkan nilai  $> 0,7$ . Dengan demikian variabel-variabel tersebut dinyatakan valid. Oleh karena itu, diperlukan studi tambahan.

## 2. Validitas Diskriminan

Apabila perolehan nilai cross loadings untuk masing-masing indikator lebih besar dibandingkan nilai dari variabel lainnya, hal ini bermakna bahwa variabel tersebut dikatakan valid berdasarkan Discriminant Validity. Tabel 4.9 menampilkan nilai cross loadings untuk setiap indikator antara lain:

**Tabel 4.9**  
**Cross Loadings**

	<b>Motivasi Kerja</b>	<b>Budaya Organisasi</b>	<b>Efektivitas Kinerja</b>
X1.1	0.890	0.678	0.312
X1.2	0.891	0.630	0.247
X1.3	0.865	0.693	0.278
X1.4	0.860	0.716	0.327
X1.5	0.886	0.797	0.392
X2.1	0.895	0.702	0.330
X2.2	0.868	0.672	0.274
X2.3	0.857	0.863	0.407
X2.4	0.808	0.757	0.428
X2.5	0.850	0.819	0.423
X2.6	0.193	0.609	0.719
X2.7	0.215	0.695	0.879
X2.8	0.847	0.727	0.382
Y1	0.182	0.602	0.908
Y2	0.163	0.601	0.907
Y3	0.838	0.806	0.418
Y4	-0.008	0.015	0.104

Y5	0.222	0.630	0.909
Y6	0.247	0.562	0.805
Y7	0.304	0.675	0.853

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2024)

Merujuk pada tabel 4.9 diperoleh hasil nilai cross loading terbesar untuk setiap indikator dari setiap variabel. Hal ini cenderung dianggap bahwa setiap indikator dalam variabel dinyatakan valid.

### 3. Average Variance Extraced (AVE)

Perolehan nilai Average Variance Extraced (AVE) digunakan untuk mengevaluasi vaiditas konvergen instrument pengukuran. Untuk memastikan validitas konvergen dengan menggunakan AVE, setiap nilai AVE untuk variabel harus lebih besar dari 0,5. Hasil pengujian validitas konvergen berdasarkan nilai AVE dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Average Variance Extraced (AVE)**

<b>Variabel</b>	<b>Average Variance Extraced</b>	<b>Keterangan</b>
X1	0.772	<b>Valid</b>
X2	0.576	<b>Valid</b>
Y	0.539	<b>Valid</b>

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2024)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai AVE semua variabel model lebih besar dari 0,5, menunjukkan bahwa kondisi validitas konvergen telah terpenuhi. Menunjukkan bahwa semua variabel ini telah berhasil diuji validitas konvergennya

#### 4.2.4.4 Uji Reliabilitas

##### 1. Composite Reliability

Jika setiap variabel menghasilkan nilai lebih tinggi dibandingkan 0,6, maka dianggap dapat diandalkan menggunakan reliabilitas komposit. Pada tabel 4.10, nilai CR dari setiap variabel ditunjukkan antara lain.

**Tabel 4. 11**  
**Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
X1	0.890	Reliabel
X2	0.903	Reliabel
Y	0.944	Reliabel

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2024)

Merujuk pada data dalam tabel 4.11 diketahui bahwasanya nilai variabel motivasi kerja support (X1) yakni 0,890, nilai variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,903, dan nilai variabel efektivitas kinerja (Y) sebanyak 0,944. Berdasarkan keterangan ini diketahui nilai setiap variabel > 0,6. Sehingga, variabel penelitian ini semua dianggap dapat diandalkan.

## 2. Cronbach's Alpha

Tabel 4.12 menunjukkan variabel reliabel Cronbach's Alpha untuk setiap variabel sebagai berikut.

**Tabel 4. 12**  
**Cronbach's Alpha**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
X1	0.840	<b>Reliabel</b>
X2	0.893	<b>Reliabel</b>
Y	0.926	<b>Reliabel</b>

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2024)

Merujuk pada data dalam tabel 4.12 diperoleh hasil nilai variabel motivasi kerja support (X1) yakni 0,840, nilai variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,893, nilai dan nilai variabel efektivitas kinerja (Y) sebanyak 0,926. Berdasarkan keterangan ini diketahui nilai setiap variabel  $> 0,7$ . Sehingga variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

#### 4.2.5 Uji Model Struktural (inner model)

Yakni prediksi suatu model yang bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan. Menggunakan istilah lain guna mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen dalam model jalur. kriteria nilai R-Square 0.75 menggambarkan substansial/kuat, 0.50 menggambarkan moderate/sedang, 0.25 menggambarkan lemah/buruk.

**Tabel 4. 13**  
**R-Square**

	<b>R-Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
Efektivitas Kinerja	0.810	0.806

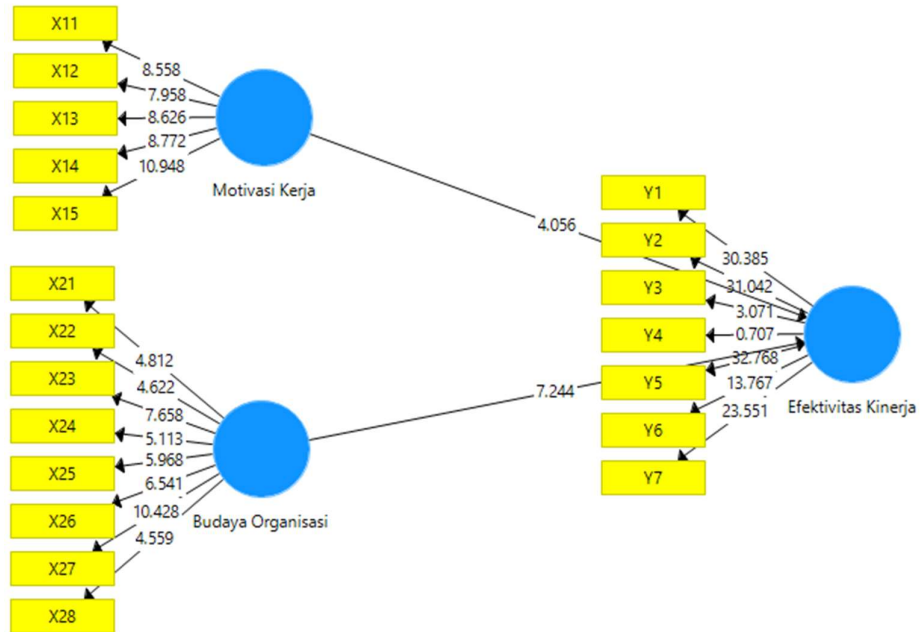
Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Pengaruh motivasi kerja serta budaya organisasi terhadap variabel efektivitas kinerja sebesar 0,810 seperti terlihat dalam tabel 4.13. Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,810, variasi nilai motivasi kerja serta budaya organisasi dapat menyumbang 81,0% kepada nilai variabel efektivitas kinerja.

#### 4.2.6 Uji Hipotesis

Variabel penelitian dijelaskan dengan menguji model hubungan struktural. Pengujian model primer dibantu melalui uji t. Output gambar, nilai-nilai dalam koefisien patch output, dan efek tidak langsung berfungsi sebagai dasar untuk pengujian hipotesis langsung. Penjelasan tentang pengujian hipotesis ditampilkan dalam gambar dibawah.

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Hipotesis**



Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2024)

Uji hipotesis dilakukan guna menjawab hipotesa atau praduga yang sudah muncul sebelum penelitian ini. Yang mana pengujian hipotesis dilaksanakan dengan menggunakan perintah bootstrapping pada aplikasi SmartPLS dengan Rules of Thumb dipergunakan ialah menggunakan tingkat signifikansi P-value 0,05 (5%).

**Tabel 4. 14**  
**Dirrect Effect**

<b>Hubungan Variabel</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standar Deviasi (STDEV)</b>	<b>T Statistics (O/STDEV)</b>	<b>P Values</b>
Budaya Organisasi- > Efektivitas Kinerja	1.403	1.387	0.194	7.244	0.000
Motivasi Kerja - > Efektivitas Kinerja	-0.773	-0.731	0.191	4.056	0.000

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis melalui Smart PLS versi 3 diketahui:

**H1 : Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja (Y)**

Hasil pengujian hipotesis motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja memiliki nilai p-values 0,000, yang artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja. Di sisi lain nilai original sample ditandai dengan -0,773 dan t-statistic 4,056. Sehingga hipotesis pada penelitian ini hubungan antara motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja ditolak.

**Hipotesis ditolak**



## **H2 : Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja (Y)**

Hasil pengujian hipotesis budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja memiliki nilai p-values 0,000, yang artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja. Di sisi lain nilai original sample ditandai dengan 1.403 dan t-statistic 7.244. Sehingga hipotesis pada penelitian ini hubungan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja diterima. **Hipotesis diterima**

### **4.3 Pembahasan**

Pembahasan Pada bab pembahasan ini, peneliti akan menjelaskan hasil yang sudah diuji, tujuan pembahasan ini adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut diatas dan pembahasan ini dilakukan dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang diteliti sebagai bukti terhadap hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian. Dengan kata lain, bab ini membahas tentang konsekuensi hasil pengujian hipotesis yang memberikan fakta diterima atau ditolaknya hipotesis.

Hasil yang ditemukan telah memenuhi persyaratan yang ditentukan, terbukti dengan temua analisis yang dilakukan. Penelitian ini menerapkan metode kuesioner terhadap 100 responden untuk mengumpulkan data. Selain itu, juga dilakukan pengujian terhadap 29 instrumen penelitian melalui pengujian validitas serta reliabilitas, dan hasilnya memenuhi syarat setelah dinyatakan valid dan reliabel.

#### **4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Efektivitas Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS 3, maka motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kinerja. Hubungan antara variabel motivasi kerja dengan efektivitas kinerja menghasilkan nilai path coefficient memiliki nilai  $-0.773$ , nilai t statistic  $4.056 < 1.96$ . Sedangkan nilai p-value yang dihasilkan adalah  $0.000 > 0,5$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja bukan menjadi faktor penentu terhadap efektivitas kinerja dalam penelitian ini.

Sedangkan variabel (Y) memiliki 3 indikator, yaitu karir di masa depan, pertimbangan tawaran posisi, tetap dipekerjaan saat ini, niat dalam meninggalkan pekerjaan. Nilai outer loading yang dihasilkan menunjukkan bahwa indikator karir di masa depan yang diwakili oleh item pernyataan Y mendapatkan nilai tertinggi yaitu  $0,894$ . Hal ini menunjukkan bahwa indikator karir di masa depan menjadi indikator paling dominan dalam membentuk variabel efektivitas kinerja dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alex Candra., (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja. Hasil penelitian ini juga menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugrawan.S., (2021) menyatakan bahwa hasil motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja.

Dalam prespektif slam adalah melakukan pekerjaan dengan semangat dan sikap positif terhadap imbalan di masa depan. Hal ini karena Allah SWT melihat segala sesuatu yang kita lakukan. mencari nafkah Hal ini dianggap sebagai bentuk keimanan dalam Islam (Rahmat, 2010). Oleh karena itu, bekerja tidak dilatarbelakangi oleh hedonisme, prestise sosial, atau keinginan untuk mendapatkan keuntungan materi. Bekerja tidak hanya dipandang sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan (mencari nafkah), tetapi juga sebagai alat untuk mencapai tujuan selanjutnya (beribadah kepada Allah). dan segala bentuk ibadah Faldol lainnya. Dalam Islam, mencari nafkah melalui bekerja adalah tindakan suci. Sebagai manusia, kita tidak pernah duduk diam dan mengharapkan penghidupan kita datang secara alami. Firman Allah dalam QS.Ar-Ra`d ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ۝ ۱۱

*Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaandiri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.*

### **4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS 3, maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja. Hubungan antara variabel budaya organisasi dengan efektivitas kinerja menghasilkan nilai path coefficient memiliki nilai 1.403, nilai t statistic  $4.056 > 1.96$ . Sedangkan nilai p-value yang dihasilkan adalah  $0,000 < 0,5$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada di tempat kerja, maka akan menurunkan tingkat efektivitas kinerja.

Variabel budaya organisasi (X2) dalam penelitian ini memiliki 4 indikator, yaitu otonomi atau kebebasan kerja, kompleksitas kerja, variabilitas kerja. Berdasarkan nilai outer loading yang dihasilkan, indikator otonomi atau kebebasan kerja yang diwakili oleh item X2.3 mendapatkan nilai tertinggi sebesar 0,739. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator otonomi atau kebebasan kerja menjadi indikator paling dominan dalam membentuk variabel lingkungan kerja di dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung dan mengiatkan hasil beberapa penelitian terdahulu Harsono (2023), menyatakan hasil bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sahari (2023) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja.

Pandangan islam yang berkaitan dengan penelitian ini terdapat dalam Surat Qaf ayat 32:

هَذَا مَا تُوْعَدُونَ لِكُلِّ أَوَّابٍ حَفِيظٍ

Artinya: Para malaikat berkata kepada mereka “Inilah nikmat, yakni surga dan segala kenikmatannya yang dijanjikan kepadamu, yaitu kepada setiap hamba yang senantiasa bertobat kepada Allah dan memelihara semua peraturan - peraturan-Nya.

Dari ayat di atas kita dianjurkan untuk selalu kembali dan memelihara peraturan yang ada. Dalam sebuah organisasi secara umum peraturan di terjemahkan sebagai sebuah budaya organisasi, yang mana budaya adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi, serta menjadi pembeda dengan organisasi yang lain.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di kota dan Kabupaten Malang belum mampu menurunkan tingkat efektivitas kinerja.
2. Budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap efektivitas kinerja (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada di pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di kota dan Kabupaten Malang akan menurunkan tingkat efektivitas kinerja.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis menyampaikan beberapa saran, diantaranya :

Bagi pekerja pegawai Pemerintahan Kota dan Kabupaten di Malang, penelitian ini bisa dijadikan sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kinerja dengan meningkatkan motivasi kerja dan budaya organisasi untuk mengurangi tingkat efektivitas kinerja kedepannya. Implementasi program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan motivasi kerja pegawai. Penghargaan dan insentif yang adil dan transparan untuk kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja. Memperkuat nilai-nilai inti organisasi melalui kegiatan-kegiatan budaya seperti team building, acara sosial, dan seminar tentang budaya kerja. Mendorong kerjasama tim dan saling menghargai di

antara pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Memastikan kesejahteraan fisik dan mental pegawai melalui program kesehatan, keseimbangan kerja-hidup, dan konseling dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis pegawai akan berkontribusi pada peningkatan efektivitas kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Adi, Y., & Irwan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malunda Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 437-452.

Aji, R. H. S. (2021). *Islamic Entrepreneurship*. Penerbit Yayasan Barcode.

Akbar, F., & Fahmi, I. (2020). Pengaruh ukuran perusahaan, profitabilitas dan likuiditas terhadap kebijakan dividen dan nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek Indonesia. *Jurnal ilmiah mahasiswa ekonomi manajemen*, 5(1), 62-81.

Anija, W. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 37-47.

Azimi, Z. (2024). MOTIVASI DALAM ISLAM. *Jurnal Tahqiqat: Jurnal Ilmiah Pemikiran Hukum Islam*, 18(1), 61-69.

Afiqiah, F. S., & Diana, I. N. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja (Studi kasus pada sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo). *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 23(2), 1-12.

Candra, A., & Fatimah, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan Yang Ada Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir. *MOTIVASI*, 5(1), 815-825.

Daga, R., & Hamu, M. H. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 510-512.

Djarmiko, Agung Hendra, Harsono Harsono, and Mokh Natsir. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Motivasi Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah." *Jurnal Sosial dan Teknologi* 3.2 (2023): 114-120.

Dr. Hj. Ilfi Nur Diana., S.Ag., M.Si. *Manajemen Kinerja Islam*

Diana, I. N. (2020). *Islamic Leadership* (N. Solikin (ed.)). UIN Maliki Press.



- Diana, I. N. (2023). *Manajemen Kinerja Islami* (A. Khozi (ed); 1<sup>st</sup> ed.), MAHATA
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Fianta, S. P., Adiwati, M. R., & Iryanti, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Selama Pandemi Covid-19 Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal E-Bis*, 5(2), 543-552.
- Frinaldi, A., Saputra, B., Putri, N. E., Jumiati, J., Mubarak, A., Magriasti, L., ... & Distra, F. N. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Terhadap Kepuasan Masyarakat Kabupaten Aceh Singkil. *Jurnal El-Riyasah*, 13(2), 137-156.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990-1003.
- Handayani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Hanim, Haninah. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karir Karyawan Perumda Bpr Bank Gresik." *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce* 1.1 (2022): 229-253.
- Hasan, R. I., Alam, S., & HaeAlwany, H. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR. *Gendhera Buana Jurnal (GBJ)*, 1(3), 319-328.
- Hatam, B. F., Yudana, I. M., & Dantes, K. R. (2024). Determinasi Kepemimpinan Pelayan, Budaya Organisasi, Etos Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 10(1), 142-154.
- Husni, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Palembang. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 2(2), 24-29.

Idrus, M. I. (2023). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAH DAERAH. *Penerbit Tahta Media*.

Imanni, R. N., & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 1080–1094.

Irawati, I., Mangngasing, N., & Nuraisyah, N. (2023). KINERJA APARATUR DI BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik Tadulako*, 1(1), 69-78.

Jafar, A., & Nur, M. F. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PEGAWAI DENGAN EFEKTIVITAS KINERJA PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB SINJAI. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(2), 147-163.

Jannati, R., & Supriyanto, S. (2022). Peran Sikap Kepemimpinan Pada Kualitas Kerja Karyawan Melalui Kompensasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. Laris Abadi Indonesia). *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(3), 2104–2121.

Kinicki, A., & Kreitner, R. (2008). *Organizational Behavior, International Edition*. Jakarta: Salemba Empat.

Kurniawan, A. (2024). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEDISIPLINAN, GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KEPOLISIAN RESOR BATANG DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI* (Doctoral dissertation, STIE Bank BPD Jateng).

Lilis, L., Idris, M., & Rahim, D. R. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DALAM RANGKA PERCEPATAN PENERBITAN SERTIFIKAT ASSET PEMDA MELALUI KANTOR DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN & PERTANAHAN KOTA PAREPARE. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(3), 436-449.

Luahambowo, S., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2022). Efektivitas Kinerja Pemerintah Kelurahan Dalam Program Pemberdayaan Kebersihan Lingkungan. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 4(1), 9-19.

Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). Manajemen kinerja sumber daya manusia. PT Penerbit IPB Press.

Mangkunegara, A. P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Refika Aditama.

Najmudin, A. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).

NUGROHO, A. C., & Anam, M. R. K. (2024). *PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Brownies Cinta)* (Doctoral dissertation, UIN RADEN MAS SAID).

Noor, J., & Mulyono, M. (2020). Pengaruh Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Di Kabupaten Lebak. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1).

Novriansya, D., Idayati, I., & Riance, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 85-100.

Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.

Pramudhita, C. A., & Meirisa, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *BALANCE: Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(2), 585-594.

Restanti, E. Y., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 732-744.

- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke 7). Jakarta : Prehallindo.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepuluh). Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sari, T. A., Purnamasari, H., & Aditya, I. (2023). EFEKTIVITAS KINERJA ORGANISASI PADA SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN KARAWANG. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 10(1), 54-62.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK); Bumi Aksara. <http://library.stik-ptik.ac.id>
- Setiawan, F. H., Herlina, E., & Kartika, R. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 140-149.
- Shani, A. R., & Lau, J. B. (2009). *Behavior in Organization an Experimental Approach*.
- Silaban, A. N. P., Girsang, E., & Manalu, P. (2024). PENGARUH FAKTOR INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI, LAMA BEKERJA DAN FAKTOR PENGETAHUAN TERHADAP PERSEPSI PERAWAT DALAM PELAPORAN INSIDEN KESELAMATAN PASIEN DI RSU ROYAL PRIMA MEDAN MEDAN TAHUN 2023. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic*, 4(1), 34-46.
- Sholikah, I. Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Gampengrejo Kabupaten Kediri. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 152-162.

Sinambela, Ella Anastasya, and Ernawati Ernawati. "Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance." *Journal of Social Science Studies (JOS3)* 1.2 (2021): 69-74.

Sulfiyah, S. (2015). PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI BANTEN. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 1(1).

Supriyanto, Achmad Sani, Maharani Vivin. 2019. Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Dilengkapi Dengan Contoh Artikel Jurnal. Malang: Intelegesia Media

Supriyanto, Achmad Sani, Maharani Vivin. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuisisioner dan Analisis Data. Malang: UIN-Maliki Press

SURYANINGTYAS, D. HIGH PERFORMANCE WORK SYSTEM DAN RESILIENSI ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN MEDIASI KEPEMIMPINAN RESILIEN DAN.

Suwandy, S., Yunikewaty, Y., & Syamsudin, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Strategi Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Rektorat Universitas Palangka Raya). *Edunomics Journal*, 4(2), 82-102.

Suyarti, S., & Parel, E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1-12.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (mix Methods). Bandung: Alfabeta

Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 81-92.

Widyastuti, E., & Ismail, H. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT KABUPATEN KLATEN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 5(02), 139-148.

Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah)*, 5(1), 835-853.

YANI, E. (2023). *ANALISA FAKTOR PENURUNAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PENGEMASAN GARAM PADA USAHA DAGANG SEGAR JAYA KECAMATAN PINGGIR KABUPATEN BENGKALIS PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Biodata Peneliti

#### Biodata Peneliti

Nama : Ravy Radiyya Ajiwahyu  
Tempat, Tanggal lahir : Bekasi, 3 September 2002  
Alamat : Jalan Bandung Blok D 207 Duren Jaya, Bekasi Timur  
Telepon : 082308230477  
Email : [ravy.ajiwahyu@gmail.com](mailto:ravy.ajiwahyu@gmail.com)

#### Pendidikan Formal

2006 – 2008 : TK Islam Al-Azhar 8 Jakapermai  
2008 – 2014 : SD Islam Al-Azhar 6 Jakapermai  
2014 – 2017 : SMP Islam Al Fajri  
2017 – 2020 : SMA Global Prestasi School

## Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

#### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAH KOTA DAN KABUPATEN MALANG**

Kpd. Bapak/Ibu/Saudara(i) yang terhormat,

Beberapa data dan informasi diperlukan untuk mendukung proses penelitian ini dalam rangka penyusunan skripsi yang diperlukan untuk menyelesaikan program Sarjana S-1 di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Kami mohon kesediaan anda untuk mengisi kuesioner yang disediakan guna melaksanakan prosedur penelitian ini. Kerahasiaan kuesioner dan hasil penelitian akan dijamin, dan tidak akan disebarluaskan. Saya sangat menghargai kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi kuesioner ini dan mohon maaf atas segala kekurangan dari saya sebagai peneliti.

##### A. Identitas

Nama Instansi :  
Nama :  
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
Usia :  
Pendidikan Terakhir :

- SLTA/Sederajat
- Diploma (D3)
- Strata 1 (Sarjana)
- Strata 2 (Magister)
- Strata 3 (Doktor)



Golongan Ruang :

- o Golongan I (A/B/C/D)
- o Golongan II (A/B/C/D)
- o Golongan III (A/B/C/D)
- o Golongan IV (A/B/C/D)

## B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Lengkapi daftar identitas yang diberikan.
2. Luangkan waktu anda dan baca setiap pertanyaan secara menyeluruh.
3. Isilah dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kebenaran dalam diri anda.
4. Jawaban alternatif yang anda yakini paling akurat harus diberi tanda centang.
5. Satu tanggapan untuk setiap pertanyaan diperlukan, dan tidak boleh lebih dari satu tanggapan.
6. Tanggapan anda akan tetap bersifat pribadi.
7. Berikan tanda centang () pada kolom pilihan yang sesuai dengan pendapat anda.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

### 1). Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa pekerjaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan minat anda					
2.	Saya merasa sistem penghargaan dan pengakuan di Perusahaan ini mempengaruhi motivasi saya					
3.	Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi saya di tempat kerja					
4.	Saya merasa ada keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saya					
5.	Saya merasa termotivasi untuk datang bekerja setiap hari					

### 2). Budaya Organisasi

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mengerti dan memahami visi dan misi Perusahaan					
2.	Perusahaan memiliki kebijakan aturan yang baik dan jelas.					
3.	Saya mendapatkan tugas yang sesuai dengan kapasitas saya					

4.	Saya dapat bekerja sama dengan divisi bagian yang berbeda.					
5.	Pemimpin dan supervisor mempraktekkan sesuai dengan apa yang dikatakannya.					
6.	Saya merasa lelah setelah selesai mengerjakan pekerjaan					
7.	Cara menyelesaikan pekerjaan terbilang fleksibel dan tidak rumit					
8.	Kami merespon dengan baik setiap perubahan yang terjadi dalam lingkungan Perusahaan					

### 3). Efektivitas Kinerja

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik selama WFH.					
2.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan selama WFH.					
3.	Saya mengerjakan pekerjaan selalu mementingkan kualitas pekerjaannya.					
4.	Saya selalu menuangkan ide – ide kreatif.					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu kerja kantor yang terbatas di rumah.					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan kantor dari rumah					
7.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					

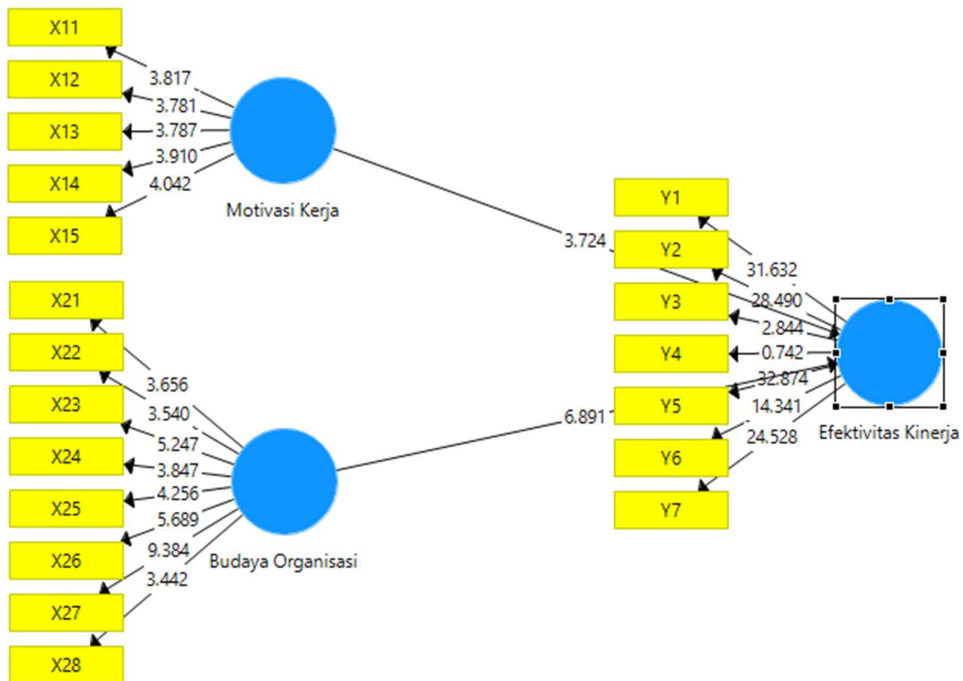
### Lampiran 3 Hasil Uji Penelitian

#### Hasil Uji Penelitian

#### Hasil Uji Validitas Setelah Penghapusan

	Motivasi Kerja	Budaya Organisasi	Efektivitas Kinerja
X1.1	0,890		
X1.2	0.891		
X1.3	0.865		
X1.4	0.860		
X1.5	0.866		
X2.1		0.702	
X2.2		0.672	
X2.3		0.863	
X2.4		0.757	
X2.5		0.819	
X2.6		0.609	
X2.7		0.695	
X2.8		0.727	
Y.1			0.908
Y.2			0.907
Y.3			0.418

Y.4			0.104
Y.5			0.909
Y.6			0.805
Y.7			0.853



### Average Variance Extraced (AVE)

Variabel	Average Variance Extraced	Keterangan
X1	0.772	Valid
X2	0.576	Valid

Y	0.539	<b>Valid</b>
---	-------	--------------

### Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
X1	0.890	<b>Reliabel</b>
X2	0.903	<b>Reliabel</b>
Y	0.944	<b>Reliabel</b>

### Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0.840	<b>Reliabel</b>
X2	0.893	<b>Reliabel</b>
Y	0.926	<b>Reliabel</b>

### Hasil Uji Pengaruh Langsung (Dirrect Effect)

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi- > Efektivitas Kinerja	1.403	1.387	0.194	7.244	0.000

Motivasi Kerja - > Efektivitas Kinerja	-0.773	-0.731	0.191	4.056	0.000
--	--------	--------	-------	-------	-------

#### Lampiran 4 Distribusi Frekuensi

##### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

##### Distribusi Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	20 tahun – 30 tahun	5	19,8%
2.	30 tahun – 40 tahun	40	24,75%
3.	40 tahun – 50 tahun	35	28,28%
4.	50 tahun – 60 tahun	19	52,10%
	Junlah	99	100%

##### Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	Laki – Laki	49	2,02%
2.	Perempuan	50	1,98%
	Junlah	99	100%

### Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

<b>NO</b>	<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
1.	SLTA/Sederajat	15	6,6%
2.	Diploma (D3)	10	9,9%
3.	Strata 1 (Sarjana)	60	1,65%
4.	Strata 2 (Magister)	13	7,61%
5.	Strata 3 (Doktor)	1	1.11%
	Junlah	99	100%

### Distribusi Responden Berdasarkan Golongan Ruang

<b>NO</b>	<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
1.	Golongan I (A/B/C/D)	8	0,08%
2.	Golongan II (A/B/C/D)	20	0,20%
3.	Golongan III (A/B/C/D)	60	1,65%
4.	Golongan IV (A/B/C/D)	11	9%
	Junlah	99	100%



## 1. Deskripsi Jawaban Responden

### Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Indikator	STS	TS	N	S	SS	Ratarata
	F	F	F	F	F	
Motivasi Kerja						
X1.1	0	14	26	26	33	99
X1.2	0	17	20	28	34	99
X1.3	0	18	24	24	33	99
X1.4	0	15	30	30	33	108
X1.5	0	18	28	28	32	106

### Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

Indikator	STS	TS	N	S	SS	Ratarata
	F	F	F	F	F	
Budaya Organisasi						
X2.1	0	14	26	29	30	99
X2.2	0	16	25	24	34	99
X2.3	0	20	21	26	32	99
X2.4	0	16	22	25	36	99
X2.5	0	16	20	32	31	99
X2.6	0	15	25	24	35	99
X2.7	0	19	22	28	30	99
X2.8	0	18	23	28	30	99

### Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Efektivitas Kinerja

<b>Indikator</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	<b>Ratarata</b>
	<b>F</b>	<b>F</b>	<b>F</b>	<b>F</b>	<b>F</b>	
Efektivitas Kinerja						
Y1	0	16	22	29	32	99
Y2	0	16	21	30	32	99
Y3	0	18	20	31	32	101
Y4	0	17	22	22	37	98
Y5	0	15	23	28	31	97
Y6	0	15	20	26	38	99
Y7	0	15	24	26	34	99

## Lampiran 5 Bukti Konsultasi

6/11/24, 11:27 AM

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 : 200501110263  
Nama : Ravy Radiyya Ajiwalyu  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Hj. Iffi Nur Diana, S.Ag., M.Si, CAHRM, CRMP  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWALAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DAN KABUPATEN MALANG

#### JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	19 Januari 2024	Bimbingan pertama kali pada tanggal 19 JANUARI 2024. Hasil bimbingan revisi Bab 1 dan Bab 2.	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	6 Februari 2024	Hasil bimbingan hari ini sisa revisi Bab 1	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	12 Februari 2024	Bimbingan bab 1-3 hasil sudah di acc proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	6 Mei 2024	Bimbingan hasil revisi sempro	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	7 Mei 2024	Bimbingan hari ini adalah revisi kuisioner	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	4 Juni 2024	Hari ini setoran Bab 4 & 5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	5 Juni 2024	Konsultasi afirmasi	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	10 Juni 2024	Konsultasi keluar LOA afirmasi	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

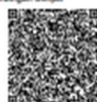
Malang, 10 Juni 2024  
Dosen Pembimbing

<https://accs.wa.fe.uin-malang.ac.id/print/bimbingan/1127>

1/2

6/11/24, 11:27 AM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



Prof. Dr. Hj. Iffi Nur Diana, S.Ag., M.Si,  
CAHRM, CRMP

## Lampiran 6 Surat keterangan bebas plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon [\(0341\) 558881](tel:0341558881) Faksimile [\(0341\) 558881](tel:0341558881)

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

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

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ravy Radiyya Ajiwahyu  
NIM : [200501110263](#)  
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAH KOTA DAN KABUPATEN MALANG**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
19%	18%	9%	8%

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

Malang, 12 Juni 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M