

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Universitas Merdeka Malang)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



**Oleh :**

**ULIN NI'MATUR ROSYIDAH**  
NIM: 11510052

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2015**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Universitas Merdeka Malang)

### SKRIPSI

Oleh:

ULIN NI'MATUR ROSYIDAH  
NIM: 11510052

Telah Disetujui, 16 April 2015  
Dosen Pembimbing,

Zaim Mukaffi, SE., MSi  
NIP. 19791124 200901 1 007



## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Universitas Merdeka Malang)

#### SKRIPSI

Oleh :

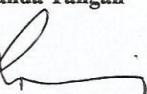
ULIN NI'MATUR ROSYIDAH  
NIM: 11510052

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Pengaji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Tanggal 24 April 2015

#### Susunan Dewan Pengaji

1. Ketua Pengaji  
Romi Faslah, M.Si  
NIPT. 200806011060

#### Tanda Tangan

: (  )

2. Sekretaris/Pembimbing  
Zaim Mukaffi, SE., M.Si  
NIP. 19791124 200901 1 007

: (  )

3. Pengaji Utama  
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag :  
NIP. 19490929 198103 1 004





## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Ulin Ni'matur Rosyidah

NIM : 11510052

Alamat : Dsn. Jabon RT. 01 RW.10 Kec. Selopuro Kab. Blitar

menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA UNIVERSITAS MERDEKA MALANG)** adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing, dan atau pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 14 April 2015



Ulin Ni'matur Rosyidah

NIM: 11510052

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama	: Ulin Ni'matur Rosyidah
NIM	: 11510052
Jurusan/Prodi	: Manajemen SDM
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi, Tesis, Disertasi	: Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Universitas Merdeka Malang)

Tidak mengizinkan jika karya ilmiah saya (skripsi) dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan (full teks) karena digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 30 April 2015

Dosen Pembimbing

( Zaim Mukaffi, SE., M.Si )  
NIP. 19791124 200901 1 007



Mahasiswa

( Ulin Ni'matur Rosyidah )

NIM. 11510052

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

Puji Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT dengan segala Keagungan Nya. dan sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW. Saya persembahkan karya ilmiah skripsi ini kepada kedua orang tua tercinta Bapak Suparsi dan Ibu Sutrimah, yang selama ini telah membesarkan dan mendidik saya dengan penuh kesabaran dan keikhlasan, kepada adek tersayang wheyna dan calon imam Erik Ibnu Hidayat yang tak henti- hentinya mendoakan serta memberi motivasi dalam hidup saya. semoga Allah membalas atas kebaikan mereka, amin....

## **MOTTO**

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

(QS.Al Insyirah 94: 5-8)

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Universitas Merdeka Malang)”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Salim Al Idrus, MM., Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Zaim Mukaffi, SE., MSi selaku pembimbing skripsi.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Prof. Dr. Anwar Sanusi, SE., MSi. Selaku rektor UNMER Malang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
7. Pembimbing penelitian di UNMER Malang Drs. Siswanto Wijaya Putra., MM yang telah membimbing dalam penelitian.
8. Seluruh karyawan UNMER Malang yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian.
9. Bapak Suparsi, Ibu Sutrimah, Adek Uswatun Hasanah dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a, dukungan, nasihat yang membuat saya kuat.
10. Erik Ibnu Hidayat yang selalu membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

11. Teman-teman manajemen 2011, khususnya konsentrasi sumber daya manusia yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
12. Teman seperjuangan Happy, Eliana, Rulis, Layl, Iza, Hebbi, Fitrotul dan masih banyak lagi
13. Teman-teman satu kost yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang 14 April 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)</b> .....	xv
 <b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	 1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
 <b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	 11
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu .....	11
2.2 Kajian Teoritis .....	19
2.2.1 Budaya Organisasi .....	19
2.2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	19
2.2.1.2 Peran dan Fungsi Budaya Organisasi .....	22
2.2.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi .....	24
2.2.2 Motivasi .....	25
2.2.2.1 Pengertian Motivasi .....	25
2.2.2.2 Teori Motivasi .....	28
2.2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi motivasi .....	32
2.2.2.4 Tujuan Pemberian Motivasi .....	33
2.2.3 Kinerja Karyawan .....	34
2.2.3.1 Pengertian Kinerja .....	34
2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ...	36
2.2.3.3 Pengukuran Kinerja Pegawai .....	38
2.3 Kerangka Berfikir .....	39
2.4 Hipotesis .....	40

<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	41
3.1 Lokasi Penelitian .....	41
3.2 Jenis Penelitian .....	41
3.3 Populasi dan Sampel .....	42
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	42
3.5 Data dan Jenis Data .....	43
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.7 Definisi Oprasional Variabel .....	45
3.8 Uji Instrumen .....	49
3.9 Analisis Data .....	51
3.10 Metode Analisis Data .....	54
3.11 Uji Hipotesis .....	56
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	60
4.1 Hasil Penelitian .....	60
4.1.1 Sejarah Singkat UNMER Malang .....	60
4.1.2 Lokasi Instansi .....	63
4.1.3 Struktur Organisasi .....	63
4.1.4 Visi dan Misi UNMER Malang .....	63
4.1.5 Gambaran Umum Responden .....	65
4.1.6 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	78
4.1.7 Uji Asumsi Klasik .....	81
4.1.8 Metode Analisis Data .....	84
4.1.9 Pengujian Hipotesis .....	86
4.2 Pembahasan .....	89
4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan UNMER Malang .....	89
4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan UNMER Malang .....	90
4.2.3 Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan UNMER Malang .....	96
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	97
5.1 Kesimpulan .....	97
5.2 Saran .....	98

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1	Prestasi UNMER Malang.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	15
Table 3.1	Devinisi Operasional Varibel.....	47
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir.....	67
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Masa Kerja .....	68
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Item Budaya Organisasi .....	69
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Item Motivasi.....	73
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Item Kinerja Karyawan .....	75
Tabel 4.8	Uji Validitas .....	79
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas .....	80
Tabel 4.10	Uji Multikolinieritas.....	81
Tabel 4.11	Uji Autokorelasi.....	82
Tabel 4.12	Uji Heterokedastisitas .....	82
Tabel 4.13	Uji Normalitas.....	83
Tabel 4.14	Regresi Linier Berganda .....	84
Tabel 4.15	Determinasi .....	86
Tabel 4.16	Uji F (Simultan) .....	86
Tabel 4.17	Uji F (Parsial) .....	87
Tabel 4.18	Uji Dominan .....	89

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....	39
------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Struktur Organisasi
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Distribusi Item
- Lampiran 4 Karakteristik Responden
- Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7 Analisis Regresi Berganda
- Lampiran 8 Surat Penelitian dari UNMER Malang
- Lampiran 9 Bukti Konsultasi
- Lampiran 10 Surat Permohonan Penelitian
- Lampiran 11 Biodata Peneliti

## **ABSTRAK**

Ulin Ni'matur Rosyidah, 2015, SKRIPSI, Judul: "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Universitas Merdeka Malang)

Pembimbing

: ZaimMukaffi, SE.,MSi

KataKunci

: BudayaOrganisasi, MotivasidanKinerjaKaryawan

---

Organisasi merupakan suatu wadah atau sarana yang didalamnya terdapat sumber daya manusia, yang mana sumber daya manusia tersebut sebagai pengelola atau penggerak untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi diperlukan adanya penentuan dan penetapan budaya organisasi yang didalamnya terdapat nilai dan norma yang harus dianut sebagai pedoman cara berfikir dan bertindak oleh para karyawan dan motivasi sebagai dorongan perilaku yang sesuai dengan harapan sehingga mampu menjadikan sumber daya manusia yang semakin berkualitas dan profesional. Dengan memahami budaya organisasi dan motivasi, diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan UNMER Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penentuan sampel berdasarkan teknik *simple random sampling*, sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan UNMER Malang, yaitu sebanyak 70 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari uji dominan variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel budaya organisasi. Dengan demikian peneliti menyarankan agar supaya pelaksanaannya lebih ditingkatkan terutama pada variabel motivasi, sehingga kinerja karyawan akan lebih maksimal.

## **ABSTRACT**

Ulin Ni'matur Rosyidah, 2015, THESIS, Title: "Influence of Organizational Culture and Motivation of Employee Performance (Case Study at the Merdeka University of Malang)

Supervisor : Zaim Mukaffi, SE., MSi

Keywords : Organizational Culture, Motivation, Employee Performance

---

Organization is a means in which there are human resources, the human resources as a manager or driver to achieve a goal. To support the achievement of organizational goals, is necessary to the determination and the establishment of an organizational culture in which there are values and norms that should be adopted to guide the way of thinking and acting by employees and motivation as the encouragement of behavior in line with expectations, so as to make human resources more qualified and professional. By understanding the organizational culture and motivation, is expected to improve employee performance. The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture and motivation of employee performance UNMER Malang.

This study uses a quantitative approach. Sampling was based on simple random sampling technique, whereas samples taken in this study are employees UNMER Malang, as many as 70 respondents. Analysis of the data used in this research is multiple linear regression analysis.

The results showed that the variables of organizational culture and motivation have a simultaneous effect on employee performance. partially, the variable of organizational culture positive and significant impact, while the motivational variables have a positive influence but not significant on employee performance. the results of tests dominant, dominant variables on the performance of employees is the variable of organizational culture. Thus researchers suggest to improve the motivation of employees, so that the employee's performance can be maximized.

## المستخلص

أولين نعمة الرشيدة، 2015. بحث جامعي، العنوان: "التأثير الثقافة التنظيمية والدافع على أداء الموظفين (الدراسة حالة في الجامعة ميرديكا في مالانج)"

المشرف : زاعم مكفي الماجستير

الكلمات الرئيسية : الثقافة التنظيمية وتحفيز الموظفين والأداء

المنظمة هي وعاء أو وسيلة التي توجد فيها الموارد البشرية، الذي الموارد البشرية مثل مدير أو محرك لتحقيق المهدى. لدعم تحقيق الأهداف التنظيمية الالازمة لتحديد وإنشاء ثقافة تنظيمية التي توجد فيها القيم والمعايير التي ينبغي اعتمادها لتوجيه طريقة التفكير والعمل من قبل الموظفين والتحفيز مثل تشجيع السلوك وذلك تمثيا مع التوقعات وذلك لجعل الموارد البشرية أكثر تأهيلاً والمهنية ، من خلال فهم الثقافة التنظيمية والدافع، ومن المتوقع أن تحسين أداء الموظفين. وكان الغرض من هذه الدراسة لتحديد تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين وتحفيزهم الجامعة ميرديكا مالانج.

هذه الدراسة تستخدم المنهج الكمي. تقرير من العينة بواسطة تقنية أحد العينات العشوائية البسيطة، في حين كانت العينات التي أخذت في هذه الدراسة من العاملين في الجامعة الحرة في مالانج، ما يصل إلى 70 المستجيبين. تحليل البيانات المستخدمة في هذا البحث هي متعددة تحليل الانحدار الخطي.

النتائج أظهرت أن الثقافة التنظيمية والمتغيرات الدافع لها تأثير في وقت واحد على أداء الموظفين. والثقافة التنظيمية أثر إيجابي وهام متغير جزئي، في حين أن الدافع تأثير إيجابي متغير ولكن ليس كبير على أداء الموظفين. انطلاقاً من المتغيرات اختبار المهيمنة على أداء الموظفين هو المهيمن المتغيرات الثقافة التنظيمية. وهذا اقترح الباحثون أن التنفيذ يتم تحسين، وخصوصاً على متغير الدافعية، بحيث يتم تعظيم أداء الموظف.