

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PENGURUS KOPERASI MAHASISWA  
UIN WALISONGO SEMARANG PERIODE 2020**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Guna memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S-1)  
dalam Ilmu Psikologi



Diajukan Oleh :

**A. SYAIFUL ARIF**

**NIM : 1607016038**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2021**

## HALAMAN PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut,

Judul : Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja  
Pengurus Koperasi Mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020

Penulis : A.Syaiful Arif

NIM : 1607016038

Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang *munaqosah* oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi.

Semarang, 18 November 2021

### DEWAN PENGUJI

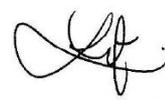
Ketua Sidang



Dr. Widiastuti, M.Ag.  
NIP. 197503192009012005



Sekretaris



Lucky Ade Sessiani, M.Psi., Psikolog.  
NIP. 198512022019032010

Penguji I



Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.  
NIP. 197711022006042004

Penguji II



Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si.

Pembimbing I



Siti Khikmah, S.Pd., M.Si  
NIP. 197502052006042003

Pembimbing II



Lucky Ade Sessiani, M.Psi., Psikolog  
NIP. 198512022019032010

## Pernyataan Keaslian

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : A. Syaiful Arif

NIM : 1607016038

Program Studi : Psikologi

Menyatakan Bahwa skripsi yang berjudul :

“ Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus Koperasi  
Mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020 ”

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali bagian  
tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 30 September 2021

Pembuat Pernyataan,



A.Syaiful Arif

NIM.1607016038

## NOTA PEMBIMBING I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

---

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi  
Mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020

Nama : A.Syaiful Arif

NIM : 1607016038

Jurusan: Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing I,

Hj. Siti Hikmah, S.Pd., M.Si  
NIP. 19750205 200604 2 003

Semarang, 9 November 2021  
Yang bersangkutan

A.Syaiful Arif  
NIM : 1607016038

## NOTA PEMBIMBING II



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

---

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsidengan judul sebagai berikut.

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020

Nama : A.Syaiful Arif

NIM : 1607016038

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing II,

Lucky Ade Sessiani S.Psi, M.Psi, Psikolog  
NIP. 198512022 019032 010

Semarang, 9 November 2021  
Yang bersangkutan

A.Syaiful Arif  
NIM 1607016038

## MOTTO

وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا ۖ - وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ ۚ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ ۗ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا - ۳

“ Barangsiapa bertakwa kepada Allah niscaya Ia akan membukakan jalan keluar baginya, dan Ia memberinya rezeki dari arah yang tidak disangka-sangkanya. Dan barangsiapa bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluannya). Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan-Nya. Sungguh, Allah telah mengadakan ketentuan bagi setiap sesuatu” (QS. Ath Tholaq: 2-3)

يا فتاح يا رزاق يا محول الاحوال حول احوالنا الي احسن الحال حسبنا الله ونعم الوكيل نعم المولى ونعم النصير لا حول ولا قوة الا بالله العلي العظيم

“ Ya Allah yang Maha Membuka, Yang Maha memberi rezeki, Ubahlah keadaan kami menuju keadaan yang lebih baik lagi. Cukuplah Engkau sebagai pelindung dan penolong kami. Tidak ada daya kecuali engkau ya Allah yang Maha Agung”

**LOVE THE LIFE YOU LIVE AND LIVE THE LIFE YOU LOVE**

( Cintai hidup yang kamu jalani dan jalani hidup yang kamu cintai)

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020”. Dalam skripsi ini dibahas mengenai pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang periode 2020. Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti sidang skripsi, Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.

Dalam proses penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat serta hidayah-Nya sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Bapak Prof. Syamsul Ma'arif, M.Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Ibu Wening Wihartati, S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
5. Ibu Siti Hikmah, S.Pd., M.Si, selaku Dosen Wali sekaligus Pembimbing I yang telah banyak membantu selama melaksanakan studi di Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

6. Ibu Lucky Ade Sessiani, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah mendukung kelancaran perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
8. Diri saya sendiri yang telah berusaha semaksimal mungkin serta selalu tabah dan kuat dalam menjalani hidup selama menyelesaikan studi di Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.
9. Orang tuaku tercinta Bapak Sahidin dan Ibu Muyaroah yang telah memberikan doa restu kepada putranya yang keras kepala ini yang ingin melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi.
10. Kedua adikku tersayang Dwi Andriyani dan Aditya Indra Kusuma yang selalu menghibur saat dirumah.
11. Segenap pengurus Takmir Dewan Kemakmuran Masjid Al Ijtihad Bringin Lestari yang telah memberikan banyak pelajaran dan pengalaman berharga selama penulis tinggal dan mengabdikan disana.
12. Segenap pengurus Takmir dan warga di sekitar Mushola Al Fauziah Klampisan yang telah memberikan banyak pelajaran dan pengalaman berharga selama penulis tinggal dan mengabdikan disana.
13. Teman baikku Nabila Narendra Putri, Khoirun Naim, Faris Aqil Zuam dan yang lainnya yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang selalu setia menemani, memotivasi, menginspirasi, dan membantu penulis ditengah kesulitan hidup yang penulis jalani selama menyelesaikan studi di Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.
14. Pengurus Koperasi Mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020 yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
15. Teman-teman Bidikmisi Comunity yang selalu memotivasi, menginspirasi, dan memberikan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini hingga dapat selesai.

16. Rekan-rekan demisioner pengurus Koperasi Mahasiswa Walisongo Kabinet Prestasi periode 2018 yang telah memberikan pengalaman-pengalaman berharga selama penulis belajar di kampus UIN Walisongo Semarang.
17. Rekan-rekan demisioner pengurus DEMA Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang Kabinet Spirit Harmony 2019 yang telah memberikan pengalaman-pengalaman berharga selama penulis belajar di kampus UIN Walisongo Semarang.
18. Teman-teman seperjuangan Psikologi 2016, yang selalu memotivasi, dan memberikan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini hingga dapat selesai.
19. Serta kepada semua pihak yang namanya tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian, keterbatasan waktu dan tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca, Amiiin.

Semarang, 30 September 2021



A.Syaiful Arif

NIM: 1607016038

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN .....	iii
NOTA PEMBIMBING.....	iv
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
INTISARI .....	xv
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Keaslian Penelitian .....	10
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b> .....	<b>19</b>
A. Konseptualisasi Variabel Kinerja.....	19
1. Pengertian Kinerja .....	19
2. Dimensi Kinerja .....	20
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	22
4. Kinerja Dalam Perspektif Islam .....	24
B. Konseptualisasi Variabel Motivasi.....	25
1. Pengertian Motivasi.....	25
2. Dimensi Motivasi .....	26

3. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	28
4. Fungsi Motivasi.....	30
5. Motivasi Dalam Perspektif Islam .....	31
C. Konseptualisasi Variabel Budaya Organisasi .....	32
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	32
2. Dimensi Budaya Organisasi .....	33
3. Unsur-unsur Budaya Organisasi.....	36
4. Fungsi Budaya Organisasi.....	37
5. Budaya Organisasi Dalam Perspektif Islam.....	38
D. Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja .....	40
E. HIPOTESIS .....	44
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	45
B. Variabel Penelitian .....	45
C. Definisi Operasional.....	46
D. Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
E. Populasi, Sampel & Teknik Sampling .....	48
F. Teknik Pengumpulan Data .....	49
G. Validitas dan Reliabilitas .....	54
1. Validitas .....	54
2. Reliabilitas .....	56
H. Teknik Analisis Data.....	59
1. Uji Deskriptif.....	59
2. Uji Asumsi Klasik .....	60
a. Uji Normalitas .....	60
b. Uji Multikolinearitas.....	61
c. Uji Heterokedastisitas .....	62
3. Pengujian Hipotesis .....	62
1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	62

a. Uji Parsial ( Uji t ) .....	63
b. Uji Simultan ( Uji F ).....	63
c. Koefisien Determinasi ( R <sup>2</sup> ).....	64
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>65</b>
A. Hasil Penelitian .....	65
1. Deskripsi Subjek.....	65
2. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	67
a. Uji Normalitas .....	67
b. Uji Multikolinearitas .....	68
c. Uji Heterokedastisitas .....	69
3. Hasil Uji Hipotesis .....	70
B. Pembahasan .....	75
<b>BAB V : PENUTUP .....</b>	<b>76</b>
A. Kesimpulan .....	79
B. Saran-Saran.....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	41
-----------------------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Persamaan Dan Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu .....	12
Tabel 2 Kriteria Penilaian Skala.....	45
Tabel 3 Blue Print Skala Kinerja Pengurus .....	46
Tabel 4 Blue Print Skala Motivasi .....	47
Tabel 5 Blue Print Skala Budaya Organisasi .....	48
Tabel 6 Hasil Try Out Uji Validitas Skala Motivasi .....	50
Tabel 7 Blue Print Skala Motivasi Setelah Try Out .....	51
Tabel 8 Hasil Try Out Uji Validitas Skala Budaya Organisasi.....	51
Tabel 9 Blue Print Skala Budaya Organisasi Setelah Try Out .....	53
Tabel 10 Hasil Try Out Uji Validitas Skala Kinerja .....	54
Tabel 11 Blue Print Skala Kinerja Setelah Try Out .....	54
Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi.....	56
Tabel 13 Hasil Uji Reliabilitas Skala Budaya Organisasi .....	56
Tabel 14 Hasil Uji Reliabilitas Skala Kinerja.....	57
Tabel 15 Norma Kategorisasi Skor .....	58
Tabel 16 Gambaran Subjek Berdasarkan Fakultas.....	63
Tabel 17 Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Semester .....	64
Tabel 18 Kategorisasi Variabel Motivasi .....	64
Tabel 19 Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi.....	65

Tabel 20 Kategorisasi Variabel Kinerja .....	65
Tabel 21 Hasil Uji Normalitas .....	66
Tabel 22 Hasil Uji Linearitas Motivasi Dengan Kinerja .....	67
Tabel 23 Hasil Uji Linearitas Budaya Organisasi Dengan Kinerja.....	67
Tabel 24 Hasil Uji Multikolinearitas .....	68
Tabel 25 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	68
Tabel 26 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	70
Tabel 27 Hasil Uji Hipotesis Parsial ( Uji t ) .....	71
Tabel 28 Hasil Uji Hipotesis Simulthan ( Uji F ).....	72
Tabel 29 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	73

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Permohonan Izin Penelitian .....	88
Lampiran 2 Skala Penelitian Sebelum Uji Coba .....	89
Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi.....	99
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas Skala Budaya Organisasi .....	101
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas Skala Kinerja.....	103
Lampiran 6 Skala Penelitian Setelah Uji Coba .....	106
Lampiran 7 Skoring Variabel Motivasi .....	115
Lampiran 8 Skoring Variabel Budaya Organisasi.....	116
Lampiran 9 Skoring Variabel Kinerja .....	119
Lampiran 10 Struktur Kepengurusan Kopma-Ws Periode 2020 .....	120
Lampiran 11 Hasil SPSS Uji Normalitas.....	121
Lampiran 12 Hasil SPSS Uji Linearitas Kinerja Dengan Motivasi .....	121
Lampiran 13 Hasil SPSS Uji Linearitas Kinerja Dengan Budaya Organisasi .....	122
Lampiran 14 Hasil SPSS Uji Multikolinearitas .....	122
Lampiran 15 Hasil SPSS Uji Heterokedastisitas.....	123
Lampiran 16 Hasil Uji Analisis Deskriptif .....	123
Lampiran 17 Hasil SPSS Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis .....	125
Lampiran 18 Tangkapan Layar Bukti Pengambilan Data .....	126
Lampiran 19 Hasil Uji Turnitin.....	127

## ABSTRAK

Kinerja merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah organisasi. Kemajuan organisasi ditentukan oleh capaian kinerja seorang pengurus sebagai prestasi kerja atas tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Untuk dapat menghasilkan kinerja pengurus yang optimal tidak mudah, karena terciptanya kinerja optimal dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya diantaranya motivasi dan budaya organisasi. Apabila faktor-faktor tersebut dapat diakomodasi dengan baik dan dapat diterima oleh semua pengurus dalam suatu organisasi maka akan menghasilkan kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Jumlah Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi penelitian yang berjumlah 30 orang pengurus. Metode pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik sensus, sedangkan pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala motivasi, skala budaya organisasi, dan skala kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,000 atau  $p < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus. Hasil yang sama juga ditunjukkan secara parsial, dimana baik motivasi dan budaya organisasi memiliki signifikansi  $< 0,05$ . Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}, H_{a2}, H_{a3}$  pada penelitian ini diterima.

**kata kunci:** Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pengurus, Koperasi Mahasiswa

## ABSTRACT

Performance is one of the most important parts in an organization. Organizational progress is determined by the performance of an administrator as work performance for the responsibilities entrusted to him. To be able to produce optimal management performance is not easy, because the creation of optimal performance is influenced by factors that can influence it, including motivation and organizational culture. If these factors can be accommodated properly and can be accepted by all management in an organization, it will produce optimal performance. This study aims to empirically examine the influence of motivation and organizational culture on the performance of student cooperative management at UIN Walisongo Semarang for the period 2020. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. The number of samples used was the entire research population, which amounted to 30 administrators. The sampling method used non-probability sampling with the census technique, while the data collection in this study used the motivation scale, organizational culture scale, and performance scale. The results of this study indicate a significance number of 0.000 or  $p < 0.05$ . So it can be said that there is a positive and significant influence between motivation and organizational culture on the performance of the management. The same result is also shown partially, where both motivation and organizational culture have a significance of  $< 0.05$ . Therefore, it can be concluded that  $H_{a1}$ ,  $H_{a2}$ ,  $H_{a3}$  in this study were accepted.

keywords: Motivation, Organizational Culture, Management Performance, Student Cooperative

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap organisasi memerlukan pengurus dalam melaksanakan aktivitas operasionalnya. Pengurus merupakan sumber daya manusia yang berperan sebagai pelaksana atau penggerak dalam sebuah organisasi. Pengurus berperan dalam melaksanakan kebijakan dan kegiatan operasional dalam mencapai tujuan organisasi, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi. Mengingat pentingnya pengurus dalam suatu organisasi, optimalisasi kinerja merupakan sesuatu yang perlu diperhatikan. Sebab kinerja yang optimal merupakan salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Aditama & Widowati, 2017: 3).

Kinerja adalah salah satu bagian terpenting dari sebuah organisasi. Kemajuan organisasi ditentukan oleh capaian kinerja seorang pengurus sebagai prestasi kerja atas tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Arti kata kinerja yaitu pencapaian hasil kerja suatu orang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dipunyai (Nadhiroh, 2019: 64). Kinerja mencerminkan seberapa bagus anggota organisasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pengurus organisasi. Menurut Prawirosentono (2017) dalam Kasri (2020: 1) kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan amanah masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Agama Islam menghendaki agar umatnya selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan hasilnya sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Hal tersebut dapat dilihat dalam Al-Quran surah an-Najm ayat 39 berikut:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya : Dan bahwasannya seorang manusia hanya memperoleh apa yang telah mereka kerjakan.

Menurut Syaikh Dr. Muhammad Sulaiman Al Asyqar ( mudarris tafsir Universitas Islam Madinah ) menafsirkan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya) Yakni tidak ada yang dia dapatkan melainkan pahala dan balasan dari amal perbuatannya sendiri, dan dia tidak berhak mendapat balasan amal yang tidak dia lakukan.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk memastikan bahwa pengurus yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat menampilkan kinerja yang optimal dalam memenuhi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Brahmasari (2018) dalam Kasri (2020: 14) Untuk dapat menghasilkan kinerja pengurus yang optimal tidak mudah, karena terciptanya kinerja optimal dipengaruhi faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya diantaranya motivasi dan budaya organisasi. Apabila faktor-faktor tersebut dapat diakomodasi dengan baik dan dapat diterima oleh semua pengurus dalam suatu organisasi maka akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang karena motivasi merupakan suatu proses yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2014: 323). Ketika seseorang termotivasi, dia akan mencoba yang terbaik dengan sekuat tenaga untuk mencapai apa yang dia inginkan. Motivasi berguna untuk meningkatkan kepercayaan diri dan pola pikir seseorang sehingga menghilangkan keraguan yang menghalangi kesuksesan yang dia butuhkan.

Penelitian terdahulu yang mendukung bahwa motivasi mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu penelitian oleh Afandi & Bahri (2020: 235) Dia mencatat bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi & Hazzmanan (2020: 107) Mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Merujuk dari penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pengurus.

Dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi yang tinggi baik secara internal maupun eksternal berdampak besar pada peningkatan kinerja individu, dan pada gilirannya mendorong tumbuhnya kinerja organisasi. Artinya semakin besar motivasi individu maka akan semakin positif kinerja individu dan organisasi.

Dalam Agama Islam, motivasi disebutkan dalam Alquran untuk memotivasi manusia agar selalu berusaha, tidak hanya iman saja akan tetapi juga disertai dengan amal sholeh. Hal ini disampaikan dalam Alquran surat al-Ashr ayat 1-3 sebagai berikut :

وَالْعَصْرَ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالْحَقِّ ۝  
□ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ

Artinya : demi waktu. Sungguh, orang-orang dalam keadaan merugi, kecuali mereka yang beriman, melakukan perbuatan baik, saling menegur untuk kebenaran, saling menegur untuk kesabaran.

Dalam surat ini Allah ta'ala menjelaskan bahwa seluruh manusia benar-benar berada dalam kerugian. Kerugian yang dimaksud dalam ayat ini bisa bersifat mutlak, artinya seorang merugi di dunia dan di akhirat, tidak mendapatkan kenikmatan dan berhak untuk dimasukkan ke dalam neraka. Bisa jadi ia hanya mengalami kerugian dari satu sisi saja. Oleh karena itu, dalam surat ini Allah mengeneralisir bahwa kerugian pasti akan dialami oleh manusia kecuali mereka yang memiliki empat kriteria dalam surat tersebut (Tafsir Karimir Rohmaan hal. 934).

Selain motivasi, budaya organisasi adalah faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karena budaya organisasi dapat menjadi perekat dalam organisasi yang mengalami perubahan (Moeljono, 2005: 32). Menurut Moeljono (2005: 13) budaya organisasi adalah sebagai pola yang terdiri atas kepercayaan dan nilai-nilai yang memberi arti bagi anggota suatu organisasi, serta aturan-aturan bagi anggota untuk berperilaku di organisasinya. Menurut Ivanchich (2007) dalam Nadhiroh (2019: 64) Budaya organisasi dapat dikatakan kuat apabila pengurus memiliki kesamaan nilai yang dianggap baik dan sesuai

dengan ketentuan. Semakin besar nilai saling berbagi dan menerima, semakin kuat budaya organisasi.

Penelitian terdahulu yang mendukung bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2020: 1) menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian lainnya yaitu dilakukan oleh Jufrizen (2020: 66) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja. Merujuk dari penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pengurus. Dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi.

Dalam pandangan Islam, budaya organisasi diterangkan dalam Alquran surat Yunus ayat 47-49 sebagai berikut:

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ فَإِذَا جَاءَ أَجَلُهُمْ فَلَا يَسْتَأْخِرُونَ سَاعَةً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ

Artinya: 47. Setiap umat mempunyai rasul. Apabila rasul mereka telah datang (di akhirat kelak), diputuskanlah (oleh Allah) di antara mereka dengan adil, sedangkan mereka tidak dizalimi (sedikit pun).

48. Mereka mengatakan, “Kapankah (datangnya) janji (azab) ini jika kamu (Nabi Muhammad dan para pengikutmu) adalah orang-orang benar?”

49. Katakanlah (Nabi Muhammad), “Aku tidak kuasa (menolak) mudarat dan tidak pula (mendatangkan) manfaat kepada diriku, kecuali apa yang Allah kehendaki.” Setiap umat mempunyai ajal (batas waktu). Apabila ajalnya tiba, mereka tidak dapat meminta penundaan sesaat pun dan tidak (pula) dapat meminta percepatan.

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan perekat antar anggota organisasi. Kebanyakan orang cenderung berkelompok dengan mereka yang memiliki kesamaan, nilai, norma, adat istiadat,

kepercayaan, dan asumsi lainnya. Kesamaan ini menyebabkan individu yang berbeda bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam tafsir kemenag ayat ini menjelaskan bahwa Allah telah mengutus rasul pada tiap-tiap umat, pada saat umat itu memerlukannya. Tujuan pengutusan rasul ialah untuk memberikan berbagai pedoman yang wajib mereka turuti seperti pokok-pokok akidah dan segala amal saleh yang menyelamatkan mereka dari siksaan di hari pembalasan. Pada saat para rasul itu telah datang kepada mereka dan telah menyampaikan kepada mereka petunjuk-petunjuk yang harus mereka ketahui mengenai urusan agama, maka seharusnya mereka tidak membuat alasan untuk menolak dan menentangnya. Pada hari pembalasan nanti Allah juga akan memberikan keputusan tentang apa yang harus mereka rasakan dengan seadil-adilnya, dan mereka sedikitpun tidak teraniaya, itulah pembalasan yang setimpal dengan perbuatan yang mereka lakukan, oleh karena itu mereka berhak dijatuhi siksaan yang pedih.

Penelitian tentang pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja telah dilakukan pada beberapa penelitian terdahulu. Sebagai contoh penelitian oleh Samiun Kasri (2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Dinas Koperasi Dan UKM Kota Pekanbaru”. Terdapat 32 orang subjek dalam penelitian itu dan menggunakan teknik sensus dalam pengambilan sampel. Data penelitian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda, data dianalisis menggunakan SPSS V23. Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah (UMK) Kota Pekanbaru.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengambilan data pada pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang periode 2020. Koperasi Mahasiswa UIN Walisongo Semarang atau biasa disingkat Kopma-Ws merupakan unit kegiatan khusus (UKK) mahasiswa UIN Walisongo Semarang yang didirikan pada tahun 1984. Kopma-Ws pada mulanya berawal dari kebutuhan kolektif mahasiswa yang sangat kompleks, baik sebagai insan

akademisi maupun sebagai pribadi, sehingga menuntut adanya suatu wadah atau media yang dapat sekaligus digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut sekaligus meningkatkan kesejahteraan mahasiswa. Maka munculah gagasan dari para wakil mahasiswa yang tergabung dalam Badan Pelaksanaan Kegiatan Mahasiswa (BPKM) tentang berdirinya sebuah lembaga yang bernama Kopma-Ws UIN Walisongo yang diusulkan kemudian dalam Rapat Anggota Tahunan I (RAT) tanggal 25 Oktober 1983 (LPJ Kopma-Ws, 2020: 12 ).

Kopma-Ws memiliki visi yaitu menjadikan Kopma-Ws sebagai badan usaha yang mandiri dan mampu menjadi wahana pengembangan potensi diri, pengkaderan dan sebagai lembaga peningkatan kesejahteraan anggota sekaligus memperjuangkan demokrasi ekonomi yang berbasis kerakyatan (LPJ Kopma-Ws, 2020: 17). Tentunya untuk mewujudkan visi ini, Kopma-Ws memiliki berbagai misi yang dilaksanakan melalui berbagai program kerja Kopma-Ws. Hasil kinerja yang baik dibutuhkan agar bisa mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh Kopma-Ws.

Dalam mengelola Kopma-Ws ini, Pengurus Kopma-Ws mempunyai program kerja dan target yang sudah menjadi amanah baginya, adapun kinerja ini dibagi kepada 5 bidang kepengurusan. Pertama, bidang Administrasi Umum (ADUM), Kedua ada bidang Pengembangan Sumber Daya Anggota (PSDA), Ketiga bidang Usaha, keempat bidang keuangan dan Kelima di bidang Hubungan Masyarakat (HUMAS).

Adapun kinerja pegurus Kopma-Ws periode 2020 ini, berdasarkan hasil prariset studi dokumentasi laporan pertanggung jawaban pengurus berjalan berdasarkan hasil keputusan, amanah dan rekomendasi dari Rapat Anggota Tahunan (RAT) XXXIII tahun 2019. Tentunya hasil RAT oleh kesepakatan anggota bertujuan agar Kopma-Ws semakin berkembang dan maju. Kesepakatan anggota pada Rapat Anggota Tahunan (RAT) XXXIII tahun 2019 menghasilkan kesepakatan amanah Garis-garis Besar Haluan Organisasi (GBHO) yaitu mengganti kartu keanggotaan yang dulu berupa buku anggota menjadi Kartu Tanda Anggota (KTA), komputeres dan digitalisasi usaha kopma, namun kedua amanah tersebut tidak direalisasikan dengan baik pada kepengurusan periode 2020.

Amanah lainnya yaitu mengenai Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Koperasi (RAPBK). Dari hasil prariset studi dokumentasi diketahui bahwa realisasi total pendapatan sebesar 27% dari Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Koperasi (RAPBK) yaitu sebesar Rp 595.000.000 yang berarti bahwa pada tahun tersebut tidak mencapai target anggaran yang telah direncanakan. Jumlah total pendapatan ini juga mengalami penurunan dari periode sebelumnya dengan total pendapatan sebesar Rp 667.897.688. Sedangkan total biaya pengeluaran organisasi pada tahun tersebut yaitu sebesar 27% dari Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Koperasi (RAPBK) yaitu sebesar Rp 578.505.000 yang berarti bahwa realisasi penyerapan Anggaran Pendapatan dan Belanja Koperasi (APBK) kurang optimal dalam pemenuhan kebutuhan pengelolaan organisasi. Pencapaian sisa hasil usaha sebesar 31% dari Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Koperasi (RAPBK) yaitu sebesar Rp 40.678.540 yang berarti bahwa pencapaian sisa hasil usaha tidak maksimal dan mengalami penurunan dari periode sebelumnya dengan capaian sisa hasil usaha sebesar Rp69.758.658.

Berdasarkan prariset studi dokumentasi, tidak tercapainya target organisasi dan penurunan kinerja diatas timbul karena persoalan motivasi seperti diantaranya yaitu kurangnya komitmen dalam melaksanakan setiap program kerja, kurangnya antusiasme pengurus dan staf dalam mengawal jalannya setiap program yang telah direncanakan, pasif dalam menanggapi masalah serta kurangnya kesadaran pengurus pada tugas dan tanggung jawab. Hal ini mengakibatkan beberapa program kerja serta rencana strategis yang telah direncanakan untuk kemajuan Kopma-Ws tidak terlaksana dengan baik, sehingga menyebabkan tidak tercapainya target organisasi dan menurunnya kinerja organisasi.

Permasalahan kinerja diatas juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu budaya organisasi. Berdasarkan prariset studi dokumentasi, permasalahan yang timbul berkaitan dengan budaya organisasi yaitu seperti kurangnya efektifitas komunikasi antar pengurus, kurangnya kesadaran untuk tertib administrasi, dan kurang meratanya pembagian *jobdesc* antar wakabid dan staff, serta kurangnya koordinasi baik dengan pengawas maupun antar pengurus dan staff. Hal ini juga

mengakibatkan beberapa program kerja serta rencana strategis yang telah direncanakan untuk kemajuan Kopma-Ws tidak terlaksana dengan baik, sehingga menyebabkan tidak tercapainya target organisasi dan menurunnya kinerja organisasi.

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Kopma-Ws periode 2020. Sehingga dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020".

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020 ?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020?
3. Adakah pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Bagi perguruan tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi ilmu pengetahuan dalam menambah literasi teoritis bagi perguruan tinggi mengenai pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja.

- b. Bagi peneliti selanjutnya  
 Penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian tema yang sama terutama penelitian yang melibatkan variabel motivasi, budaya organisasi, dan kinerja.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kopma-Ws  
 Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Kopma-Ws mengenai pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang.
- b. Bagi Pengurus Kopma-Ws  
 Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi bagi pengurus Kopma-Ws selanjutnya mengenai pengaruh motivasi dan organisasi terhadap kinerja pengurus.
- c.. Bagi Peneliti  
 Penelitian ini sangat bermanfaat bagi peneliti karena dapat memberikan pengalaman, pelajaran, mengenai gambaran secara ilmiah pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja.

## E. Keaslian Penelitian

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada penelitian-penelitian terdahulu yang mirip dengan penelitian ini dan dijadikan sebagai referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini. Penelitian yang memiliki hubungan dan korelasi dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Referensi pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Munawirsyah (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan”. Penelitian tersebut dilaksanakan untuk mengetahui Pengaruh variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebuna Nusantara III Medan. Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 89 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala likert yang dikembangkan secara statistik menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

dukungan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan faktor 0,525. Demikian pula budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan faktor sebesar 0,324. Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja secara bersama-sama memiliki nilai 0,000 <0,05 dan F hitung (42,696) > F tabel (3,10) yang berarti terdapat hubungan linier antara motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja .

Referensi kedua yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kasri (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Dinas Koperasi Dan UKM Kota Pekanbaru”. Ada 32 subjek dalam penelitian yang menggunakan teknik sensus selama penelitian. Sesuai dengan ketentuan analisis data penelitian ini, data kuantitatif dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS V.23. Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja koperasi usaha kecil menengah (UKM) Pekanbaru. Secara bersama-sama, variabel motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi usaha kecil menengah(UKM). Nilai square R sebesar 0,659 atau 65,9% yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi budaya organisasi, sedangkan sisanya 34,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Referensi ketiga yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nadhiroh (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderating pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri”. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai teknik analisis data. Semua karyawan Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Referensi keempat yaitu penelitian yang dilakukan oleh Andayani & Tirtayasa (2019) dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai”. Tujuan penelitian

adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, karena pendekatan yang digunakan untuk hipotesis, analisis data, penarikan kesimpulan data, sebelum penelitian menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus, dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah staf Dinas Pekerjaan Umum Aceh Tamiang dan Perumahan Rakyat. Data dianalisis dengan menguji hipotesis menggunakan rumus regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak nilai F hitung 11,766 lebih tinggi dari nilai F tabel 2,49 dan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa hasil pengujian menolak  $H_0$ . Dengan demikian secara simultan kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Referensi kelima yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ainanur & Tirtayasa (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan dukungan terhadap kinerja pegawai PKS Sawit PT Perkebunan Nusantara IV. Teknik penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplorasi, dimana variabel diukur dengan skala likert. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuisisioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pengolahan PT Perkebunan Nusantara IV PKS Sawit Langkat yang berjumlah 67 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau biasa disebut sensus. Populasi pada penelitian ini tergolong sedang yaitu 67 orang. Pengolahan data menggunakan software SPSS versi 17 untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (2) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama pengembangan PKS Sawit Langkat PT Perkebunan Nusantara IV; (3) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (4) Secara serempak terdapat pengaruh positif dan signifikan anatara budaya organisasi, kompetensi dan motivasi

terhadap kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT Perkebunan Nusantara IV.

Referensi keenan yaitu penelitian oleh Prihatini & Arief (2012) dalam penelitiannya dengan judul “Analisis Pengaruh motivasi pengurus dan Anggota Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi (Studi kasus pada Koperasi Mahasiswa ABFII Pebarnas)”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja pada koperasi mahasiswa ABFII Pebarnas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis korelasi, koefisien determinasi. Dari persamaan disimpulkan bahwa setiap kenaikan 1 poin variabel motivasi akan meningkatkan kinerja kolaboratif mahasiswa Koperasi Perbanas sebesar 0,340 searah dengan konstanta 18,936. Begitupun sebaliknya jika penurunan variabel motivasi sebesar 1 poin, maka variabel kinerja akan semakin menurun 340 sama dengan 18.936. Dengan keputusan hipotesis diperoleh nilai  $Z_{5,33} > t_{tabel}$  ( $5,33 > 1,99$ ) sehingga kriteria digunakan untuk menolak  $H_0$ . Berarti bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja koperasi mahasiswa, dan semua variabel independen berpengaruh sebesar 23% terhadap kinerja koperasi.

Selanjutnya pada bagian ini peneliti akan menjabarkan mengenai persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Berikut akan dijelaskan persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti.

Tabel 1 Persamaan Dan Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
----	------	------------------	-----------	-----------

1.	Isnan Munawir syah	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.	1.Membahas pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menggunakan pegawai sebagai subjek penelitian, sedangkan peneliti menggunakan Pengurus koperasi mahasiswa.</li> <li>2. Tempat penelitian berbeda</li> <li>3. Menggunakan dimensi kinerja Menurut Harbani Pasolong (2010:186), sedangkan peneliti menggunakan dimensi kinerja menurut Kopmans, et al ( 2014:334).</li> </ol>
2.	Samiun Kasri	Pengaruhn Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Kota Pekanbaru	1. Membahas Pengaruh budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Subjek penelitian berbeda</li> <li>2. Tempat penelitian berbeda</li> <li>3. Menggunakan dimensi kinerja menurut Afandi (2018:89) sedangkan peneliti menggunakan subjek penelitian</li> </ol>

				menurut Koopmans, et al (2014:334)
3.	Umi Nadhiroh	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderating pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri	1. Membahas Pengaruh Variabel motivasi terhadap kinerja	1. Subjek penelitian berbeda 2. Tempat penelitian berbeda 3. Menggunakan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan budaya organisasi sebagai variabel moderating 4. Menggunakan dimensi kinerja menurut Byars dan Rue (dalam Prasetyo Utomo, 2006), sedangkan peneliti menggunakan dimensi kinerja menurut Koopmans,et al (2014: 334)
4.	Imelda Andrayani	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi	1. Membahas pengaruh budaya organisasi	1. Subjek penelitian beebeda 2. Tempat penelitian berbeda

		terhadap Kinerja Pegawai	dan motivasi terhadap kinerja	<p>3. menggunakan tiga variabel independen yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian peneliti menggunakan dua variabel independen yaitu motivasi dan budaya organisasi.</p> <p>4. Menggunakan dimensi kinerja menurut Mankunegara (2013),sedangkan peneliti menggunakan dimensi kinerja menurut Koopmans,et al (2014: 334)</p>
5.	Ainanur	Pengaruh Budaya Organisasi, kompetensi,dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	1. Membahas pengaruh budaya organisasi dan	<p>1. Subjek penelitian berbeda</p> <p>2. Tempat penelitian berbeda</p> <p>3. Menggunakan tiga</p>

			<p>motivasi terhadap kinerja</p>	<p>variabel independen yaitu budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi. Sedangkan peneliti hanya menggunakan dua variabel independen yaitu motivasi dan budaya organisasi.</p> <p>4. Menggunakan dimensi kinerja menurut Mangkunegara(2013) sedangkan peneliti menggunakan dimensi kinerja menurut Koopmans,et al (2014: 334)</p>
6.	Tri Prihartini	<p>Analisis pengaruh motivasi pengurus dan anggota terhadap kinerja koperasi (Studi kasus pada koperasi mahasiswa ABFII</p>	<p>1. Menganalisis Pengaruh Motivasi Pengurus dan Anggota Terhadap Kinerja</p>	<p>1. Subjek penelitian berbeda 2. Tempat penelitian berbeda 3. Menggunakan satu variabel independen dan satu variabel</p>

		Pebarnas)		dependen.
--	--	-----------	--	-----------

Sumber Data : Diolah peneliti

Beberapa penelitian di atas menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Dari studi umum di atas, tidak ada persamaan yang signifikan terkait dengan penelitian ini. Hanya terdapat persamaan antara variabel motivasi atau budaya organisasi sebagai variabel independen, dan kinerja sebagai variabel dependen. Namun yang membedakan antara penelitian terdahulu dengan peneliti adalah objek penelitian yang akan dilakukan pada pengurus Kopma UIN Walisongo Semarang periode 2020.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Konseptualisasi Variabel Kinerja**

##### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah salah satu bagian terpenting dari sebuah organisasi. Kemajuan organisasi ditentukan oleh capaian kinerja seorang pengurus sebagai prestasi kerja atas tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja digunakan untuk memastikan bahwa kegiatan para pengurus dan hasilnya sejalan dengan tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, definisi kinerja yang berbeda telah dikemukakan oleh para ahli.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada juga yang memberikan definisi *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi. Menurut Harahap (2020: 121) kinerja mengacu pada prestasi dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan itu. Dibutuhkan peningkatkan kinerja setiap pengurus untuk mencapai tujuan dan mempercepat pekerjaan yang ditentukan.

Lebih lanjut Jufrizen (2020: 67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi biasanya dibuat untuk mencapai suatu tujuan melalui penggunaan semua sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi tersebut.

Nabawi (2019: 171) juga menjelaskan senada dengan Jufrizen bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan mutu yang diperoleh seorang pengurus dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja secara umum diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Hasil kerja seorang pengurus merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dicapai seseorang

selama melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan kerja.

Fachrezi (2020: 109) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tindakan nyata yang digambarkan oleh setiap individu sebagai prestasi yang terkait dengan pekerjaan oleh pengurus sesuai dengan perannya di lembaga. Hasil dari pekerjaan tersebut sangat penting bagi badan tersebut untuk mencapai tujuannya. Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan bertindak sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Adianto (2019: 500) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan aktivitas kerja yang diselesaikan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pengurus dalam proses kerja dan waktu kerja.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu perilaku dan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya berdasarkan kemampuannya baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya.

## **2. Dimensi Kinerja**

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang digunakan sebagai pengukuran dalam menilai sebuah kinerja. Dimensi tersebut sangat diperlukan karena dapat digunakan sebagai pengukuran dalam menilai kinerja. Ada beberapa literatur mengenai dimensi atau indikator yang dapat digunakan sebagai ukuran kinerja adalah sebagai berikut.

Penilaian kinerja merupakan seperangkat interaksi formal yang terstruktur antara bawahan dan atasan, penilaian ini bisa dalam bentuk wawancara periodik dimana hasil kerja bawahan ditinjau dan dibahas untuk perbaikan kinerja dan inovasi kerja (Setiobudi, 2017: 170). Menurut Setiobudi (2017: 170) Dimensi untuk penilaian kinerja yaitu yaitu *specific, measurable, achievable, reasonable, time-based*.

Syafrina (2017: 7) mengungkapkan lebih detil tentang dimensi kinerja, di antaranya: kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, dan tanggung jawab.

Sedangkan Sinaga & Hidayat (2020: 16) mengungkapkan bahwa dimensi kinerja dapat diukur dari ketepatan waktu, kualitas kerja karyawan, dan kuantitas kerja karyawan.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dimensi kinerja menurut Koopmans (2014) dalam Susanto (2015: 16) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan pola perilaku dan tindakan dari para pengurus yang relevan dengan tujuan organisasi.

Adapun dimensi kinerja menurut Koopmans (2014) dalam Susanto (2015: 27) terbagi menjadi tiga dimensi, yaitu :

#### 1. Kinerja tugas

Yaitu berkaitan dengan perilaku pengurus terhadap penyelesaian pekerjaan yang optimal sesuai dengan perencanaan.

#### 2. Kinerja kontekstual

Yaitu berkaitan dengan kinerja pengurus yang dapat dilihat dari tujuan yang ingin dicapai, dengan profesionalisme di tempat kerja.

#### 3. Perilaku kerja

Yaitu berkaitan dengan perilaku kerja saat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu dan usaha yang efisien.

Berdasarkan beberapa uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa dimensi dalam mengukur kinerja. Menurut Setiobudi (2017: 170) dimensi untuk penilaian kinerja yaitu yaitu *specific, measurable, achievable, reasonable, time-based*. Syafrina (2017: 7) mengungkapkan dimensi kinerja, di antaranya: kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, dan tanggung jawab. Sedangkan Sinaga & Hidayat (2020: 16) mengungkapkan bahwa dimensi kinerja dapat diukur dari ketepatan waktu, kualitas kerja karyawan, dan kuantitas kerja karyawan. Adapun dimensi kinerja menurut Koopmans (2014) terbagi menjadi tiga yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kerja.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2009) dalam Kurnianto (2016: 32) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1.) Faktor internal, merupakan faktor dalam diri pengurus yang terdiri dari faktor bawaan dan faktor yang diperoleh selama perkembangannya. Faktor bawaan seperti bakat, kualitas pribadi, keadaan fisik dan keadaan mental. Faktor yang diperoleh antara lain pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, merupakan faktor dukungan dari dalam terutama dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan ini sangat mempengaruhi tingkat aktivitas karyawan. Faktor lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, manajemen, budaya organisasi dan mitra.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, merupakan faktor dalam keadaan tertentu, kejadian atau situasi lain yang terjadi pada lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pengurus. Faktor lingkungan eksternal organisasi meliputi kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya komunitas, agama, pesaing. Seorang karyawan dengan kapasitas kerja yang tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2008: 67) yang menyatakan bahwa :

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{Skill}$$

#### 1) Faktor kemampuan

Kapasitas psikologis seseorang terdiri dari: Potensi pengetahuan (IQ) dan potensi keterampilan (Knowledge + Skills). Dengan potensi yang baik, seperti kemampuan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi dan kemampuan untuk memberi makna ibadah untuk setiap perilaku dan aktivitas.

Pendidikan yang memadai dan terampil akan memudahkan pekerjaan sehari-hari untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, seseorang membutuhkan kedudukan yang sesuai dengan pengalamannya.

#### 2) faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap pengurus dalam menyelesaikan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong pengurus untuk mencapai tujuan (Mangkunegara, 2008: 68)

3.) Sikap mental, merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi maksimal dalam pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat motivasi dan budaya organisasi. Akan tetapi terdapat berbagai faktor lain yang dapat mempengaruhinya seperti faktor internal organisasi, faktor eksternal organisasi, faktor kemampuan pengurus, dan faktor sikap mental pengurus.

#### 4. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan islam kinerja merupakan salah satu bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang baik, sebagaimana firmah Allah SWT dalam Alquran surat at-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

105. Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (QS. surat At-Taubah: 105)

Dari ayat ini, Allah pasti akan memberi pahala setiap manusia berdasarkan apa yang telah dilakukannya. Artinya jika seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik, menunjukkan hasil yang baik untuk organisasinya, dia juga akan mendapatkan hasil yang baik dari pekerjaannya, dan akan memberikan manfaat bagi organisasinya.

## **B. Konseptualisasi Variabel Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Banyak sekali pendapat tentang motivasi yang diartikan sebagai kekuatan usaha yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi umumnya merupakan rangsangan atau dorongan yang memaksa orang untuk melakukan sesuatu. Menurut Harefa (2020: 226), motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya emosi yang diawali dengan respon terhadap adanya tujuan. Motivasi sangat erat kaitannya dengan kebutuhan, karena dukungan bersumber dari kebutuhan, seseorang termotivasi untuk berperilaku ketika dia membutuhkannya.

Fachrezi (2020: 109) mengatakan bahwa motivasi merupakan perangsang harapan, pendorong kemauan untuk bekerja, karena setiap motivasi memiliki tujuannya. Survei yang dilakukan oleh Fachrezi (2020: 109) menemukan bahwa keinginan dalam pencapaian kerja terutama tercermin dari kinerja sebelumnya. Menurut Afandi (2020: 237) mengemukakan bahwa Motivasi adalah sekumpulan sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Sikap dan nilai yang tidak terlihat memberdayakan individu untuk bertindak menuju tujuan mereka.

Menurut Tasrim (2019: 45), motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan pendorong yang ada pada diri seseorang untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai rangkaian upaya untuk mengingkari kondisi tertentu, sehingga seseorang ingin melakukan sesuatu, jika tidak menyukainya maka ia akan berusaha menghilangkan perasaan-perasaan yang menjijikkan tersebut. Menurut Tasrim (2019: 46), fungsi motivasi adalah mendorong orang untuk bertindak, menentukan arah tindakan, menemukan tujuan, memilih tindakan mana yang akan dilakukan dan mana yang tidak perlu.

Sementara itu, Sulfemi (2020: 8) mengemukakan bahwa motivasi mendorong seseorang untuk melakukan perubahan perilaku dari dalam ke

luar. Motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan perilaku seseorang, termasuk belajar. Motivasi berasal dari kata motif yang artinya kekuatan yang terdapat pada diri seseorang yang memaksa seseorang untuk bertindak atau berperilaku (Sulfemi, 2020: 8).

Dari beberapa definisi diatas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan persentase yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas yang diinginkan. Motivasi sangat penting karena dapat mendorong atau merangsang seseorang untuk melakukan sesuatu atau pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan dan hasil yang maksimal.

## **2. Dimensi Motivasi**

Dimensi motivasi berbeda untuk masing-masing peneliti sebelumnya. Saleh (2018: 35) menggunakan dimensi motivasi yang meliputi penghargaan, tantangan dan tanggung jawab, pengembangan, serta keterlibatan dan peluang. Menurut Bahri (2017: 12) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong aktivitas tertentu. Menurut Bahri (2017: 12) dimensi motivasi adalah: kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan peluang.

Changgriawan (2017: 2) mengatakan bahwa motivasi kerja artinya suatu keadaan yang mendorong atau memaksa seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas yang terjadi secara sadar. Motivasi kerja merupakan suatu proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang untuk bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkannya. Menurut Changgriawan (2017 :2) ukuran motivasi adalah perilaku, usaha dan ketekunan.

Sementara itu, Sulfemi (2020: 8) mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun dari luar dalam diri seseorang untuk mendorong perubahan perilaku. Dimensi motivasi menurut Sulfemi (2020: 9), yaitu adanya keinginan untuk melakukan sesuatu, keinginan dan kebutuhan untuk melakukan sesuatu, harapan dan cita-cita, adanya lingkungan yang baik, adanya kegiatan yang menarik.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dimensi motivasi menurut McClelland (1961) dalam Munandar (2014: 333) yang mengemukakan

bahwa Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut McClelland, dimensi motivasi terbagi menjadi tiga jenis kebutuhan, yaitu:.

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*need of Achievement*), kebutuhan untuk berprestasi akan mendorong seseorang untuk berprestasi dalam suatu situasi, jika tujuannya realistis dan memiliki peluang untuk dicapainya cenderung menimbulkan kreativitas seseorang (Munandar, 2014: 333)

2. Kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*), Kebutuhan akan kekuasaan adalah keinginan untuk mempengaruhi, menjadi berpengaruh, untuk mengontrol individu lain. McClelland menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki potensi tinggi cenderung bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi orang lain, karena dia ingin berada dalam situasi kompetitif, untuk mengorientasikan dirinya pada status sosial (Munandar, 2014: 334)

3. Kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*) adalah kebutuhan untuk memiliki hubungan sosial yang baik. Kebutuhan ini ditandai dengan kecenderungan seseorang yang memiliki motivasi tinggi untuk menjalin pertemanan - interpersonal yang erat (Munandar, 2014: 334).

Berdasarkan beberapa uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa dimensi dalam mengukur motivasi. Menurut Saleh (2018: 35) menggunakan dimensi motivasi yang meliputi penghargaan, tantangan dan tanggung jawab, pengembangan, serta keterlibatan dan peluang. Menurut Bahri (2017: 12) dimensi motivasi adalah: kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan peluang. Menurut Changriawan (2017 :2) ukuran motivasi adalah perilaku, usaha dan ketekunan. Dimensi motivasi menurut Sulfemi (2020: 9), yaitu adanya keinginan untuk melakukan sesuatu, keinginan dan kebutuhan untuk melakukan sesuatu, harapan dan cita-cita, adanya lingkungan yang baik, adanya kegiatan yang menarik. Sedangkan menurut McClelland (1961) dimensi motivasi yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi pada manusia sebagai proses psikologis dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Edy Sutrisno (2009) dalam Khairani(2018: 53) faktor tersebut dapat dibedakan dari faktor internal dan eksternal yang timbul dari pengurus organisasi.

#### 1) faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk hidup adalah kebutuhan setiap orang yang hidup di bumi ini. Keinginan untuk hidup termasuk kebutuhan.
- b) Keinginan untuk memiliki, keinginan untuk memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan suatu pekerjaan. Misalnya, keinginan membeli sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan suatu pekerjaan.
- c) Keinginan untuk menerima penghargaan, seseorang ingin bekerja karena keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Orang ingin menghabiskan uangnya untuk mendapatkan status sosial yang lebih tinggi, dan mereka juga harus bekerja keras untuk mendapatkan uang itu.
- d) keinginan untuk mendapatkan pengakuan, Jika dijelaskan lebih rinci keinginan untuk pengakuan dapat mencakup:
  - 1) ada pencapaian.
  - 2) Adanya hubungan kerja bersama yang harmonis.
  - 3) Bimbingan yang benar dan bijaksana.
  - 4) perusahaan tempat pekerjaan dihormati oleh masyarakat
- e) Keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, terutama untuk berkuasa atau dalam arti yang positif untuk menjadi pemimpin, terutama keinginan untuk dipilih menjadi pemimpin organisasi.

#### 2) Faktor eksternal

Faktor eksternal juga berperan dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor eksternal adalah:

- a) kondisi kerja

- b) kompensasi yang memadai
- c) kendali yang baik
- d) Ada keamanan kerja
- e) status dan tanggung jawab
- f) penyesuaian fleksibel

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi Keinginan untuk hidup, Keinginan untuk memiliki, Keinginan untuk menerima penghargaan, keinginan untuk mendapatkan pengakuan, dan Keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor eksternal meliputi kondisi kerja, kompensasi yang memadai, kendali yang baik, Ada keamanan kerja, status dan tanggung jawab, dan penyesuaian fleksibel.

#### **4. Fungsi Motivasi**

Motivasi memiliki fungsi penting bagi individu anggota organisasi. Menurut Wirawan (2014) dalam Khairani (2018: 56) fungsi-fungsi ini meliputi:

1. Mendorong anggota organisasi untuk bekerja atau bertindak. Orang yang tidak termotivasi tidak akan bertindak, bergerak, bekerja atau untuk dirinya sendiri atau organisasi. Hanya karyawan atau karyawan yang memiliki job incentives yang dapat dimanfaatkan oleh manajer untuk bekerja. Oleh karena itu tugas utama seorang pemimpin adalah membangun keinginan, kemauan, motivasi atau motivasi para pengikutnya untuk bekerja, bertindak, bergerak guna memenuhi visi dan misi pemimpin.

Namun, untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, seseorang harus memiliki keterampilan, kualifikasi, dan kemampuan untuk menjalankan tanggung jawabnya. Kualitas pribadi ini diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Pekerjaan seorang pemimpin juga ditentukan oleh sejumlah faktor lain dalam organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi budaya organisasi, iklim organisasi, manajemen kinerja, ketersediaan bahan baku dan peralatan. Semua faktor pendukung ini menentukan tingkat aktivitas pengurus.

2. Meningkatkan tingkat efisiensi administrator dan organisasi. Seorang pengurus yang termotivasi untuk melakukan pekerjaannya mengurangi biaya pengendalian karena dia tidak perlu diperintah atau dikendalikan untuk melakukan tugasnya yang biasa. Pengurus yang termotivasi untuk menjalankan tugasnya akan bekerja secara maksimal, tidak hanya pada standar minimal.

3. Stabilitas kinerja. Pengurus yang memiliki motivasi kerja tinggi memiliki kepuasan kerja, etos kerja, disiplin kerja -yang tinggi. Seorang pengurus dengan karakteristik seperti itu tidak mungkin meninggalkan organisasi, pindah ke organisasi lain, bekerja sampai akhir masa jabatannya. Dengan demikian, kuantitas dan kualitas manajemen organisasi akan stabil.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga fungsi motivasi bagi individu anggota organisasi. Diantaranya yaitu mendorong anggota organisasi untuk bekerja atau bertindak, meningkatkan tingkat efisiensi administrator dan organisasi, dan stabilitas kinerja organisasi.

## 5. Motivasi dalam Perspektif Islam

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan perilaku. Motivasi kerja merupakan kemauan kerja seorang pengurus yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri pengurus sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi.

Dalam Agama Islam, motivasi disebutkan dalam Alquran untuk memotivasi manusia agar selalu berusaha, tidak hanya iman saja akan tetapi juga disertai dengan amal sholeh. Hal ini disampaikan dalam Alquran surat al-Ashr ayat 1-3 sebagai berikut :

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّاصَوْا بِالْحَقِّ ۝  
وَتَوَّاصَوْا بِالصَّبْرِ □

Artinya : demi waktu. Sungguh, orang-orang dalam keadaan merugi, kecuali

mereka yang beriman, melakukan perbuatan baik, saling menegur untuk kebenaran, saling menegur untuk kesabaran (QS.al-Ashr:1-3).

Dalam ayat di atas menjelaskan bahwa orang yang tidak dapat menggunakan waktunya dengan baik termasuk dalam kelompok orang yang merugi.

## **C. Konseptualisasi Budaya Organisasi**

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

Budaya organisasi menurut Ellys et al (2020: 77) mempunyai arti yang luas, yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem yang diciptakan di dalam organisasi, suatu sistem yang diperoleh oleh kelompok tertentu pada waktu tertentu. Budaya organisasi adalah contoh asumsi umum yang dipelajari oleh kandidat dari kelompok organisasi ketika menyelesaikan masalah yang disesuaikan secara eksternal dan terintegrasi secara internal. Budaya organisasi juga merupakan seperangkat norma dan nilai yang digunakan oleh organisasi untuk memandu tindakan anggotanya (Ellys et al., 2020: 77).

Budaya organisasi adalah tentang bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik budaya organisasi, bukan bagaimana mereka menyukainya atau tidak. Artinya, budaya adalah istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu kesamaan persepsi yang dianut oleh seluruh anggota organisasi (Jufrizen,2020: 69).

Dewi (2020: 587) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu keyakinan yang meyakini nilai-nilai yang sebenarnya, yang menjadi pedoman bagi setiap karyawan organisasi dalam menjalankan aktivitas organisasi. Budaya organisasi merupakan contoh asumsi dasar organisasi yang dianggap cukup baik untuk dipelajari dan dipahami, sehingga lebih mudah untuk meningkatkan pemikiran dan hubungan dengan orang lain.

Budaya organisasi merupakan tugas utama pemecahan masalah dari luar yang dilakukan secara konsisten oleh kelompok, yang kemudian mewariskan tugas yang tepat kepada anggota baru untuk memahami,

memikirkan, merasakan masalah yang terkait dengan mereka (Rivai, 2020: 216).

Hendra (2020:216) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai yang memandu tindakan anggota organisasi. Sebab, tentunya setiap anggota organisasi memiliki ciri khas tersendiri yang membedakannya. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain adalah budayanya. Mereka mungkin, jadi mereka harus dipahami dan dikenali. Tetapi hal-hal universal harus diterapkan oleh kepemimpinan, dengan memperhatikan faktor-faktor situasi, sesuai dengan kondisi, ruang dan waktu.

Dari beberapa definisi budaya organisasi di atas, Peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah tatanan atau sistem nilai organisasi yang dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi yang diterima oleh anggota organisasi, yang selanjutnya mempengaruhi pekerjaan dan perilaku anggota organisasi, juga merupakan pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.

## **2. Dimensi Budaya Organisasi**

Kristiawan (2020: 142) mengatakan bahwa memiliki budaya organisasi yang baik tentunya akan memberikan pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja karyawan, sehingga budaya perusahaan harus diperhatikan, dipelihara, dan dibuat kemajuannya dalam menjaga kelangsungan hidup. Dimensi budaya organisasi menurut Kristiawan adalah identitas, keterampilan komunikasi, sistem penghargaan, dukungan manajemen, toleransi konflik, integrasi, toleransi risiko, kontrol, inisiatif dan arah individu (Kristiawan, 2020: 141).

Budaya organisasi adalah sekumpulan sistem asumsi atau keyakinan, nilai dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi, yang terdiri dari aturan perilaku anggotanya, melengkapi kombinasi eksternal-internal (Siwi et al., 2020: 618). Menurut pendapat (Siwi et al., 2020: 618) mengemukakan dimensi budaya organisasi yaitu penerapan norma, penerapan nilai, keyakinan dan filosofi, penerapan kode etik, pelaksanaan upacara dan sejarah organisasi.

Budaya yang kuat dapat memastikan bahwa atasan dan karyawan sangat erat kaitannya dengan pelaksanaan tujuan organisasi, sehingga kondisi budaya yang kuat perlu dijaga agar tetap relevan dengan kepribadian masing-masing karyawan. Budaya yang kuat yang terkoordinasi dengan baik akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi ke depan dan dalam waktu yang lama (Mustikasari, 2020: 70). Dimensi budaya organisasi menurut pendapat Mustikasari (2020: 70) meliputi: lingkungan bisnis, nilai-nilai, pahlawan, ritual, serta jaringan komunikasi.

Menurut Asnora (2020: 74) budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, keyakinan, dan sikap inti yang dibebankan pada anggota organisasi. Menurut Asnora (2020: 75) dimensi budaya organisasi adalah *power culture*, *role culture*, *achievement culture*, dan *support culture*.

Penelitian peneliti kali ini menggunakan dimensi budaya organisasi menurut Robbin dan Judge (2017: 355-356), Budaya organisasi merupakan contoh umum dari nilai, keyakinan, persepsi yang berfungsi sebagai pedoman perilaku yang membedakan organisasi dari organisasi lain, yang meliputi:

- a. Inovasi dan Pengambilan risiko, Tingkat pengurus didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
- b. Memperhatikan detail, Tingkat pengurus diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail.
- c. Orientasi pada hasil, Tingkat organisasi menitikberatkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
- d. Orientasi orang, sejauh mana keputusan pengurus memperhitungkan dampaknya terhadap orang-orang dalam organisasi.
- e. Orientasi tim, derajat pengorganisasian aktivitas kerja di sekitar tim sebagai ukuran kepuasan individu.
- f. Agresif, terkait dengan sifat agresif dan kompetitif pengurus.
- g. Stabilitas organisasi menekankan pada pemeliharaan budaya yang baik.

Berdasarkan beberapa uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa dimensi dalam mengukur budaya organisasi. Dimensi budaya organisasi menurut Kristiawan adalah identitas, keterampilan komunikasi, sistem penghargaan, dukungan manajemen, toleransi konflik, integrasi, toleransi risiko, kontrol, inisiatif dan arah individu (Kristiawan, 2020: 141). Menurut Asnora (2020: 75) dimensi budaya organisasi adalah *power culture*, *role culture*, *achievement culture*, dan *support culture*. Sedangkan menurut Robbin dan Judge (2017: 355-356) dimensi budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresif, dan stabilitas.

### 3. Unsur-Unsur Budaya Oganisasi

Menurut Susanto dalam (Khairani (2018: 31) mengemukakan unsur budaya organisasi terdiri dari :

1. Lingkungan bisnis, Setiap organisasi memiliki lingkungan bisnisnya sendiri, dalam praktiknya, mereka perlu memperhatikan pelanggan, teknologi, persaingan, kualitas, pemangku kepentingan, dan faktor lain yang dapat berkontribusi untuk kesuksesan bisnis.
2. Nilai (values), nilai adalah idealitas cita-cita seseorang. Sebagai cita-cita tertentu, realisasinya sangat diinginkan.
3. Kepahlawanan, Keberadaan organisasi tidak lepas dari filosofi dan tujuan para pendirinya. Para pendiri dan pemimpin organisasi memiliki peran besar dalam menentukan, membentuk, dan menabur nilai-nilai budaya setiap anggotanya.
4. Prosedur, Prosedur dalam organisasi adalah normal, tetapi prosedur khas yang mencerminkan budaya organisasi dapat dirancang untuk mengembangkan disiplin atau untuk mengungkapkan rasa syukur atau pertumbuhan untuk sukses.
5. Jaringan, Memiliki jaringan sekarang dapat menentukan kesuksesan. Usai berjejaring, memperkuat eksistensi organisasi, sekaligus mengakselerasi berbagai upaya. Nilai, adat istiadat, kebiasaan, tradisi dan kepercayaan masing-masing dibentuk oleh elemen budaya organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur budaya organisasi terdiri dari lingkungan bisnis, nilai (values), kepahlawanan, prosedur dan jaringan.

#### **4. Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi yang berkembang dengan baik, yang mampu menunjukkan perilaku kreatif dan inovatif dapat mengembangkan organisasi. Manfaat budaya organisasi adalah dapat menjamin kualitas hasil kerja yang lebih baik, membuka semua jaringan komunikasi, terbuka, bersama, berinteraksi, kekeluargaan, mencari kesalahan, dan cepat berkembang. Judge Dan Robbin (2017: 359) mencatat lima fungsi penting budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Membedakan satu organisasi dari yang lain.
- 2) Meningkatkan rasa identitas anggota
- 3) Meningkatkan komitmen bersama
- 4) Menciptakan stabilitas sistem sosial, dan
- 5) Mekanisme pengelolaan yang membentuk sikap dan perilaku

Menurut Siagian dalam Khairani (2018: 37) budaya organisasi memiliki beberapa fungsi penting, yaitu :

1. Menentukan batasan perilaku dalam hal menentukan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan, apa yang baik dan buruk, dan menentukan apa yang benar dan apa yang salah.
2. Mempromosikan kepentingan bersama di atas kepentingan individu atau kelompok.
3. Mempromosikan komitmen untuk kebaikan bersama di atas kepentingan individu atau kelompok.
4. Sebagai pengikat bagi semua anggota organisasi.
5. Sebagai alat untuk mengontrol tingkah laku para anggota organisasi yang bersangkutan.

Budaya organisasi mencakup pedoman kuat yang membentuk perilaku. Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi penting, seperti yang dijelaskan oleh Kast dan Rosenzweig (1985) dalam (Siswadi et al., 2020: 6) yaitu :

1. Untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota organisasi.
2. Memudahkan diri untuk berkomitmen pada sesuatu yang lebih besar.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial.
4. Memberikan prasyarat (opini) yang diakui dan diadopsi untuk pengambilan keputusan.

Dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut.:

1. Sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Menunjukkan kepada komunitas identitas organisasi dan menanamkan identitas ini pada anggota.
3. Meningkatkan dan membentuk tanggung jawab pengurus terhadap kinerja.

## 5. Budaya Organisasi Dalam Perspektif Islam

Budaya organisasi merupakan aspek yang sangat penting di dalam organisasi, sebab budaya organisasi berkaitan terhadap tindakan atau perilaku individu di dalam organisasi, baik berupa perilaku prestatif maupun perilaku nonprestatif. Dalam pandangan islam, budaya organisasi dibangun dari nilai-nilai dan prinsip-prinsip ajaran islam yang tertuang dalam firman Allah SWT dan RosulNYA Muhammad SAW (Hidayah & Sutopo, 2014: 2).

Dalam pandangan Islam, budaya organisasi diterangkan dalam Alquran surat Yunus ayat 47-49 sebagai berikut:

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَّسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ إِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَأْخِرُونَ سَاعَةً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ

Artinya : 47. Setiap umat mempunyai rasul. Apabila rasul mereka telah datang (di akhirat kelak), diputuskanlah (oleh Allah) di antara mereka dengan adil, sedangkan mereka tidak dizalimi (sedikit pun).

48. Mereka mengatakan, “Kapankah (datangnya) janji (azab) ini jika kamu (Nabi Muhammad dan para pengikutmu) adalah orang-orang benar?”

49. Katakanlah (Nabi Muhammad), “Aku tidak kuasa (menolak) mudarat dan tidak pula (mendatangkan) manfaat kepada diriku, kecuali apa yang Allah

kehendaki.” Setiap umat mempunyai ajal (batas waktu). Apabila ajalnya tiba, mereka tidak dapat meminta penundaan sesaat pun dan tidak (pula) dapat meminta percepatan. (QS.Yunus:47-49).

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan perekat antar anggota organisasi. Kebanyakan orang cenderung berkelompok dengan mereka yang memiliki kesamaan, nilai, norma, adat istiadat, kepercayaan, dan asumsi lainnya. Kesamaan ini menyebabkan individu yang berbeda bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Ayat lain yang menerangkan mengenai budaya organisasi tercantum dalam Alquran surat an-Nisa’ ayat 71 sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا خُذُوا حِذْرَكُمْ فَانفِرُوا تَوْبَاتٍ أَوْ انفِرُوا جَمِيعًا

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bersiap siagalah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) berkelompok-kelompok, atau majulah bersama-sama (QS. an-Nisa’: 71).

Ayat di atas menjelaskan perlunya melakukan tindakan secara bersama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan untuk efektifitas dan efisiensi.

#### **D. Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Menurut Fachrezi (2020: 109) kinerja adalah perbuatan nyata yang ditampilkan masing-masing orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seseorang sesuai perannya dalam organisasi. Hasil kerja merupakan sebuah hal yang sangat penting bagi organisasi untuk mendapatkan tujuannya. Kinerja ialah bagaimana seseorang yang diharapkan bisa berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang sudah diamanahkan kepadanya.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, diantaranya yaitu motivasi dan budaya organisasi. Menurut Afandi & Bahri (2020: 273) mengemukakan bahwa motivasi adalah sekumpulan sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai yang tidak nampak memberikan kekuatan untuk memotivasi individu untuk bertindak dalam mengejar tujuan. Menurut Susanto & Nurhayati (2013) dalam Fakhria & Setiowati (2013: 31) motivasi merupakan

suatu dorongan yang ditimbulkan oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar individu, sehingga menimbulkan keinginan untuk melakukan perubahan perilaku atau kegiatan-kegiatan yang lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Nadhiroh (2019) motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi motivasi seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerjanya, begitupula sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munawirsyah (2018) yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Faktor penting dari kinerja yaitu karena adanya motivasi kerja, hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja yang mengarah pada hasil kerja yang lebih baik. Kinerja yang baik juga menunjukkan motivasi yang baik. Dengan kata lain kinerja merupakan prestasi kerja yang dipengaruhi motivasi seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Tercermin dalam firman Allah SWT surat at-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ  
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : 105. Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Selanjutnya faktor lain yang dapat berpengaruh kinerja yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Ellys et al. (2020: 77) mempunyai arti yang luas, yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem yang diciptakan di dalam organisasi, suatu sistem yang diperoleh oleh kelompok tertentu pada waktu tertentu. Budaya organisasi merupakan dugaan umum yang dipelajari oleh kandidat dari kelompok organisasi saat menyelesaikan masalah yang disesuaikan secara eksternal dan terintegrasi secara internal. Budaya organisasi juga merupakan seperangkat norma dan nilai yang digunakan oleh organisasi untuk memandu tindakan anggotanya (Ellys et al., 2020: 77).

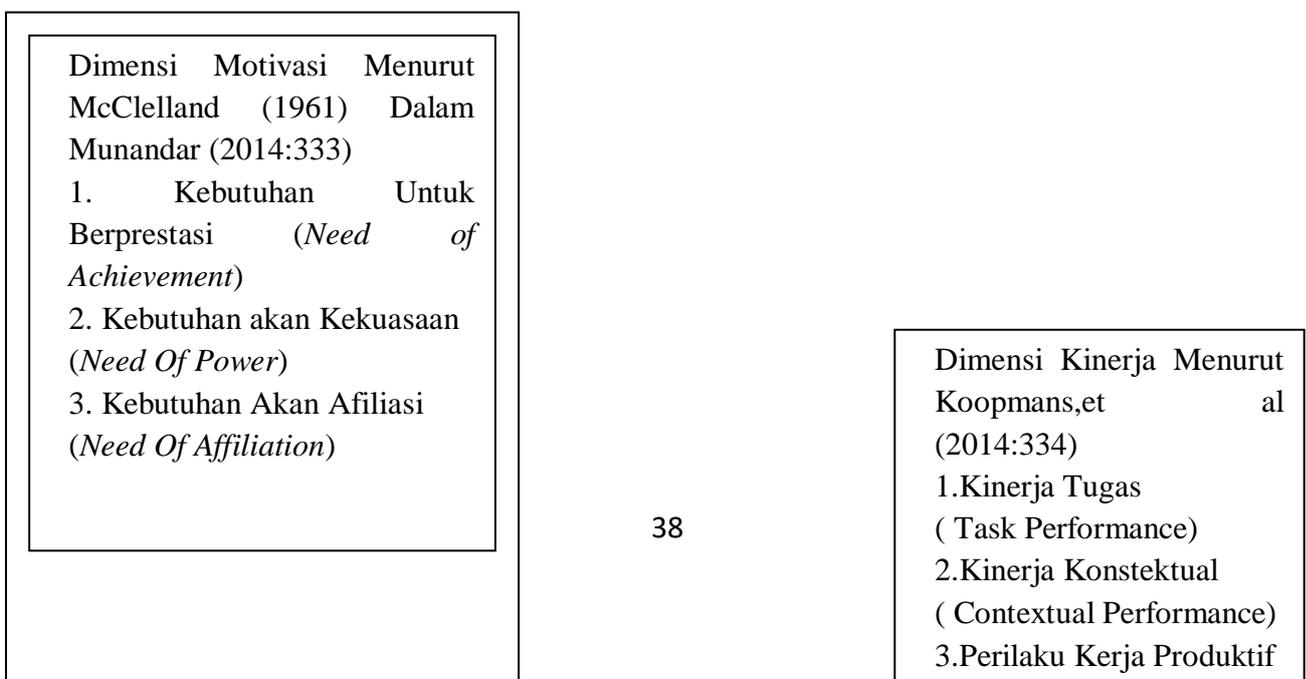
Menurut penelitian Andayani & Tirtayasa (2019) mengenai “Pengaruh

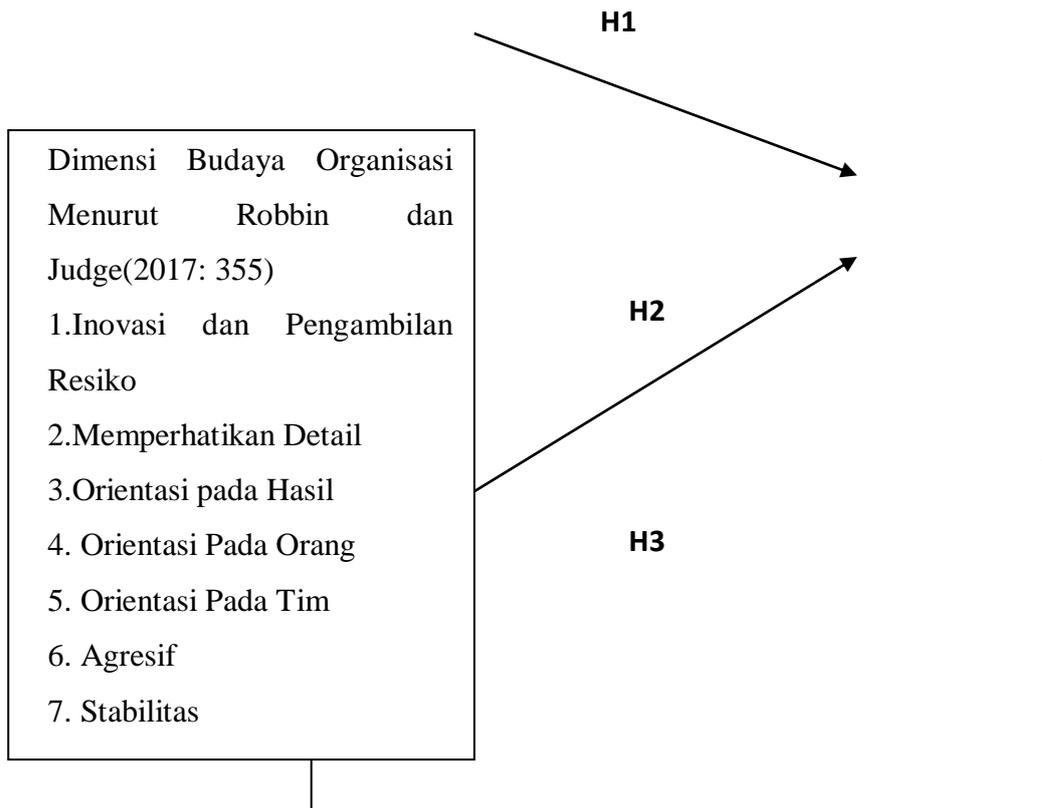
kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai”. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja Pegawai. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Ainanur & Tirtayasa (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.

Berdasarkan penelitian diatas dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi yang baik mengarah pada hasil kerja yang lebih baik. Dengan kata lain kinerja yang baik juga menunjukkan budaya organisasi yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus apabila digambarkan akan menjadi bagan sebagai berikut:

**Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir**





### E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah penelitian yang harus diuji secara empiris kebenarannya (Nazir, 2014: 132). Hipotesis akan diterima jika data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan. Hipotesis merupakan asumsi dasar yang kemudian membentuk suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif yang merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif yang menanyakan

pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014: 89) berikut hipotesis yang diajukan :

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020.
- H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020.

:

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif berupa penelitian kausal atau sebab akibat. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dengan variabel lain (Rahman et al., 2016: 3). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi dan budaya organisasi. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pengurus. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan sebab akibat antara kinerja dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu motivasi dan budaya organisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana variabel-variabel yang akan diteliti diukur menggunakan angka-angka. Pendekatan kuantitatif yaitu sebuah penelitian yang fokus dalam upaya pembuktian hipotesis yang ada dengan cara melakukan pengukuran, sehingga peneliti kuantitatif menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan datanya (Sugiyono, 2018: 16). Penelitian ini nantinya akan dilakukan pada pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang periode 2020.

#### **B. Variabel Penelitian**

Menurut Siyoto & Sodik (2015: 50) variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari objek penelitian yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Masing-masing variabel hendaknya didefinisikan secara jelas sehingga tidak menimbulkan penafsiran ganda. Dalam penelitian ini setiap variabel didefinisikan secara operasional agar lebih mudah dan terukur hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Dalam penelitian ini, sesuai dengan judul penelitian yang diambil peneliti, maka pengelompokan variabel-Variabel tersebut dibagi menjadi dua variabel yaitu :

### 1. Variabel Dependen ( Y )

Variabel dependen dalam bahasa Indonesia disebut juga variabel terikat. Variabel terikat sering disebut sebagai variabel konsekuensi, keluaran atau hasil. Menurut Hantono (2020: 16) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja.

### 2. Variabel Independen ( X )

Variabel independen dalam bahasa Indonesia disebut juga variabel bebas. Variabel bebas sering disebut sebagai stimulus atau prediksi yang dipercaya dapat memberi pengaruh terhadap variabel terikat. Menurut Hantono (2020: 16) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Terdapat dua variabel bebas atau variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi dan budaya organisasi.

## C. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Mustafa et al., 2020: 33). Definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja ( X1), kinerja merupakan pola perilaku dan tindakan dari para pengurus yang relevan dengan tujuan organisasi. Variabel Kinerja akan diukur menggunakan skala kinerja menurut Kopmans, et al (2014:334) yang memiliki tiga dimensi yaitu kinerja tugas (*task performance*), kinerja kontekstual (*contextual performance*), dan perilaku kerja produktif (*productive work behavior*). Apabila subjek memperoleh skor tinggi maka kinerja subjek berarti tinggi. Begitupun sebaliknya apabila subjek memperoleh skor rendah berarti kinerja subjek rendah.

2. Motivasi ( X2), Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Variabel motivasi akan diukur menggunakan skala motivasi menurut

McClelland (1961) yang memiliki tiga dimensi yaitu: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan berafiliasi. Apabila subjek memperoleh skor tinggi maka motivasi yang ada pada subjek berarti tinggi. Begitupun sebaliknya apabila subjek memperoleh skor yang rendah maka motivasi yang dimiliki subjek berarti rendah.

3. Budaya Organisasi ( Y ), Budaya organisasi adalah pola nilai, keyakinan, persepsi, yang dianut bersama yang dijadikan suatu pedoman bagi perilaku dan yang menjadi pembeda organisasi dari organisasi lainnya. Variabel budaya organisasi akan diukur dengan menggunakan skala budaya organisasi yang dikemukakan oleh Judge dan Robbin (2017: 355) yang memiliki tujuh dimensi yaitu Inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, Orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresif, stabilitas. Apabila subjek memperoleh skor tinggi maka budaya organisasi yang diterima subjek berarti tinggi. Begitupun sebaliknya apabila subjek memperoleh skor yang rendah maka budaya organisasi yang diterimas ubjek berarti rendah.

#### **D. Tempat dan Waktu Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Mahasiswa Walisongo di UIN Walisongo Semarang yang beralamat di Jalan Walisongo Nomor 3-5, Kota Semarang 50185, Jawa Tengah, Indonesia. Waktu penelitian dilakukan terhitung sejak bulan Januari 2021 sampai selesai.

#### **E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

##### **1. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas sekumpulan obyek penelitian dengan kualitas dan karakteristik sama yang telah ditentukan oleh seorang peneliti guna dipelajari sampai kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018: 130). Populasi dalam penelitian ini merupakan pengurus Kopma-Ws periode 2020 yaitu berjumlah 30 orang.

## 2. Sampel

Sampel yaitu sebagian dari jumlah populasi berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan dengan karakteristik yang sama sehingga dapat menggambarkan populasi yang diteliti (Sugiyono, 2018: 131). Mengingat jumlah populasi pada pengurus periode 2020 yang jumlahnya 30 orang atau kurang dari seratus, maka yang dijadikan subjek dalam penelitian ini yaitu seluruh pengurus Kopma-Ws periode 2020.

## 3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini tergolong dalam *nonprobability sampling*. Dalam Sugiyono (2018: 136) *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Dalam *nonprobability sampling* terdapat beberapa teknik pengambilan sampel. Peneliti menggunakan *teknik sensus* sebagai teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini. *Teknik sensus* merupakan teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018: 140). Teknik sampling ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 30 orang. Sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subjek penelitian.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuesioner atau angket dalam pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2018: 219) Kuesioner atau angket merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab oleh responden. Selanjutnya, jawaban dari responden mengenai pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner mengenai variabel penelitian agar dapat menghasilkan data kuantitatif maka diperlukan skala pengukuran.

Menurut Sugiyono (2018: 151) Skala pengukuran dalam sebuah penelitian merupakan suatu kesepakatan yang diambil untuk menentukan acuan panjang

dan pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga dapat menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, skala yang digunakan bernama skala *likert*. Menurut Sugiyono (2018: 152) skala *likert* digunakan untuk menyesuaikan sikap, pendapat, dan pandangan orang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Skala likert menjabarkan variabel yang diukur menjadi indikator variabel, kemudian ketika menyusun item-item instrumen yang menjadi acuannya adalah indikator tersebut sehingga terbentuk sebuah pernyataan atau pertanyaan.

Dalam penelitian ini, skala kinerja, motivasi, dan budaya organisasi diberikan skor berkisar 1 hingga 4 dengan ketentuan sebagai berikut (Dr. Sumanto, 2020: 102):

Tabel 2 Kriteria Penilaian Skala

Favorable	Skor	Unfavorable	Skor
Sangat Sesuai (SS)	4	Sangat Sesuai (SS)	1
Sesuai (S)	3	Sesuai (S)	2
Tidak Sesuai (TS)	2	Tidak Sesuai (TS)	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	Sangat Tidak Sesuai (STS)	4

Favorable merupakan pernyataan mengenai aspek penelitian yang berisi hal-hal yang positif dan suportif. Sedangkan unfavorable merupakan pernyataan mengenai aspek penelitian yang berkaitan dengan hal-hal negatif dan tidak mendukung.

Penelitian ini menggunakan 3 skala pengukuran dan tiap skala memiliki keterbatasan sesuai dengan definisi operasional, skala yang digunakan adalah:

1. Skala kinerja pengurus

Skala kinerja pengurus ini digunakan untuk mengukur kinerja yang dimiliki oleh pengurus. Skala kinerja pengurus ini disusun berdasarkan skala modifikasi

dari Susanto (2015) yang mengacu pada dimensi menurut teori Koopmans, et al (2014:334) yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja produktif.

Skala kinerja pengurus ini terdiri dari 36 item, yang terdiri dari 18 item favorable dan 18 item unfavorable. Subjek yang memperoleh skor semakin tinggi maka subjek memiliki kinerja yang tinggi pula. Sedangkan subjek yang memperoleh skor semakin rendah maka subjek memiliki kinerja yang rendah pula. Rancangan item skala kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Blue Print Skala Kinerja Pengurus

Dimensi	Indikator	Fav	Unfav	Jumlah
Kinerja Tugas	Melaksanakan semua program kerja	1, 13,25	4,16,28	6
	Mengoptimalkan pelaksanaan program	7,19,31	10,22,34	6
Kinerja Kontekstual	Memiliki tujuan yang ingin dicapai	2,14,26	5,17,29	6
	Profesional saat menjalankan tugas	8,20,32	11,23,35	6
Perilaku kerja Produktif	Menyelesaikan tugas dengan baik	3,15,27	6,18,30	6
	Menyelesaikan program tepat waktu	9,21,33	12,24,36	6
Jumlah		18	18	36

## 2. Skala Motivasi

Skala kinerja pengurus ini digunakan untuk mengukur motivasi yang dimiliki oleh pengurus. Skala motivasi pengurus ini disusun berdasarkan dimensi menurut McClelland (1961) dalam Munandar (2014: 333) yang terbagi menjadi tiga jenis kebutuhan: 1) Kebutuhan akan prestasi (need of Achievement), 2) kebutuhan akan kekuasaan (need of power), dan 3) kebutuhan akan afiliasi (need of affiliation).

Skala motivasi pengurus ini terdiri dari 36 item, yang terdiri dari 18 item favorable dan 18 item unfavorable. Subjek yang memperoleh skor semakin tinggi maka subjek memiliki motivasi yang tinggi pula. Sedangkan subjek yang memperoleh skor semakin rendah maka subjek memiliki motivasi yang rendah pula. Rancangan item skala motivasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Blue Print Skala Motivasi

Dimensi	Indikator	Fav	Unfav	Jumlah
Kebutuhan Untuk Berprestasi	Kemampuan	1, 13,25	4, 16,28	6
	Kreatifitas	7, 19,31	10, 22,34	6
Kebutuhan Akan Kekuasaan	Aktualisasi diri	2, 14,26	5, 17,29	6
	Kekuasaan	8, 20,32	11, 23,35	6
Kebutuhan Berafiliasi	Gairah Kerja	3, 15,27	6, 18,30	6
	Interaksi	9, 21,33	12, 24,36	6
Jumlah		18	18	36

## 3. Skala Budaya Organisasi

Skala Budaya organisasi ini digunakan untuk mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap pengurus. Skala budaya organisasi ini disusun berdasarkan dimensi menurut Judge dan Robbin (2017: 355) yang memiliki tujuh dimensi yaitu Inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, agresif, stabilitas.

Skala budaya organisasi ini terdiri dari 84 item, yang terdiri dari 42 item favorable dan 42 item unfavorable. Subjek yang memperoleh skor semakin tinggi maka subjek memiliki pengaruh budaya organisasi yang tinggi pula. Sedangkan subjek yang memperoleh skor semakin rendah maka subjek memiliki pengaruh budaya organisasi yang rendah pula. Rancangan item skala budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Blue Print Skala Budaya Organisasi

Dimensi	Indikator	Fav	Unvaf	Jumlah
Inovasi dan pengambilan resiko	1. Kreatifitas	1,29,57	8,36,64	6
	2. Independensi	15,43,71	22,50,78	6
Memperhatikan detail	1. Ketelitian	2,30,58	9,37,65	6
	2. Cepat tanggap	16,44,72	23,51,79	6
Orientasi pada hasil	1.Mengutamakan hasil	3,31,59	10,38,66	6
	2.Meningkatkan kinerja	17,45,73	24,52,80	6
Orientasi pada orang	1.Perilaku terhadap anggota	4,32,60	11,39,67	6
	2.Perilaku terhadap mitra	18,46,74	25,53,81	6
Orientasi pada tim	1.Kerjasama	5,33,61	12,40,68	6
	2.Komunikasi	19,47,75	26,54,82	6
Agresif	1.Agresif	6,34,62	13,41,69	6
	2.Kompetitif	20,48,76	27,55,83	6
Stabilitas	1.Menjaga tradisi	7,35,63	14,42,70	6
	2.Memelihara budaya organisasi	21,49,77	28,56,84	6
Jumlah		42	42	84

## G. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat seberapa besar alat ukur tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sedang diukur. Uji validasi penting dilakukan dalam penelitian karena menunjukkan apakah data yang dikumpulkan sudah menggambarkan data sebenarnya dari objek yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika dapat digunakan untuk mengungkapkan apa yang ingin diukur (Sugiyono, 2018: 193).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan validitas isi (*content*), indikasi terpenuhinya validitas isi dapat diperoleh melalui prosedur validasi terhadap terhadap butir-butir aitem skala pengukuran, kelayakan suatu aitem disimpulkan dari hasil penilaian, pendapat, dan masukan oleh (*professional judgement*) dalam hal ini adalah para dosen pembimbing.

Selanjutnya alat ukur akan diuji cobakan terlebih dahulu kepada 30 responden diluar populasi dan sampel yang memiliki kriteria yang serupa dengan subjek penelitian. Hal ini diperlukan peneliti untuk mengetahui butir-butir aitem yang gugur terseleksi agar dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data dan mendapatkan nilai validitas dan reliabilitas yang tinggi dan benar-benar dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Penghitungan tingkat validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 22 *for windows* dengan dasar rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi

$\chi$  : nilai total untuk item X

$\gamma$  : nilai total untuk aitem Y

$n$  : jumlah sample

Kaidah untuk membuat keputusan uji validitas adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel

- (1) Apabila nilai r hitung  $>$  r tabel, maka butir pernyataan alat ukur dikatakan valid
- (2) Apabila nilai r hitung  $<$  r tabel, maka butir pernyataan alat ukur dikatakan tidak valid

Adapun nilai r tabel dalam penelitian ini berdasarkan tabel

Berikut adalah hasil *try out* uji validitas masing-masing skala

a.) Hasil *try out* uji validitas skala motivasi

Tabel 6 Hasil Try Out Uji Validitas Skala Motivasi

Item	$r_{Hitung}$	$r_{Tabel}$	Keterangan	Item	$r_{Hitung}$	$r_{Tabel}$	Keterangan
M1	,657"	0,349	VALID	M19	,505"	0,349	VALID
M2	,663"	0,349	VALID	M20	,268"	0,349	GUGUR
M3	,482"	0,349	VALID	M21	,460"	0,349	VALID
M4	,553"	0,349	VALID	M22	,561"	0,349	VALID
M5	,863"	0,349	VALID	M23	,283"	0,349	GUGUR
M6	,367"	0,349	VALID	M24	,578"	0,349	VALID
M7	,398"	0,349	VALID	M25	,359"	0,349	VALID
M8	,482"	0,349	VALID	M26	,217"	0,349	GUGUR
M9	,364"	0,349	VALID	M27	,392"	0,349	VALID
M10	,425"	0,349	VALID	M28	,395"	0,349	VALID
M11	,671"	0,349	VALID	M29	,064"	0,349	GUGUR
M12	,684"	0,349	VALID	M30	,783"	0,349	VALID
M13	,455"	0,349	VALID	M31	,277"	0,349	GUGUR
M14	,496"	0,349	VALID	M32	,482"	0,349	VALID
M15	,438"	0,349	VALID	M33	,243"	0,349	GUGUR
M16	,399"	0,349	VALID	M34	,580"	0,349	VALID
M17	,764"	0,349	VALID	M35	,781"	0,349	VALID
M18	,674"	0,349	VALID	M36	,044"	0,349	GUGUR

Berdasarkan hasil *try out* diatas, maka dapat diketahui bahwa terdapat 7 item dari skala motivasi yang gugur, yaitu pada item nomor : 20,23,26,29,31,33,36 sehingga menyisakan 29 item yang valid. Berikut adalah blue print skala motivasi setelah *try out* yang akan dijadikan alat ukur selanjutnya dalam penelitian ini.

Tabel 7 Blue Print Skala Motivasi Setelah Try Out

Dimensi	Indikator	Fav	Unfav	Jumlah
Kebutuhan Untuk Berprestasi	Kemampuan	1, 13,25	4, 16,28	6
	Kreatifitas	7, 19,31*	10, 22,34	5
Kebutuhan Akan Kekuasaan	Aktualisasi diri	2, 14,26*	5, 17,29*	4
	Kekuasaan	8, 20*,32	11, 23*,35	4
Kebutuhan Berafiliasi	Gairah Kerja	3, 15,27	6, 18,30	6
	Interaksi	9, 21,33*	12, 24,36*	4
Jumlah		14	15	29

Keterangan : \* item yang gugur

b.) Hasil *try out* uji validitas skala budaya organisasi

Tabel 8 Hasil Try Out Uji Validitas Skala Budaya Organisasi

Item	r <sub>Hitung</sub>	r <sub>Tabel</sub>	Keterangan	Item	r <sub>Hitung</sub>	r <sub>Tabel</sub>	Keterangan
BO1	,522"	0,349	VALID	BO43	,598"	0,349	VALID
BO2	,348"	0,349	GUGUR	BO44	,668"	0,349	VALID
BO3	,663"	0,349	VALID	BO45	,493"	0,349	VALID
BO4	,654"	0,349	VALID	BO46	,486"	0,349	VALID
BO5	,515"	0,349	VALID	BO47	,612"	0,349	VALID
BO6	,695"	0,349	VALID	BO48	,588"	0,349	VALID
BO7	,436"	0,349	VALID	BO49	,704"	0,349	VALID
BO8	,064"	0,349	GUGUR	BO50	,701"	0,349	VALID
BO9	,474"	0,349	VALID	BO51	,789"	0,349	VALID

BO10	,210"	0,349	GUGUR
BO11	,724"	0,349	VALID
BO12	,239"	0,349	GUGUR
BO13	,709"	0,349	VALID
BO14	,466"	0,349	VALID
BO15	,022"	0,349	GUGUR
BO16	,660"	0,349	VALID
BO17	,283"	0,349	GUGUR
BO18	,594"	0,349	VALID
BO19	,601"	0,349	VALID
BO20	,557"	0,349	VALID
BO21	,212"	0,349	GUGUR
BO22	,530"	0,349	VALID
BO23	,695"	0,349	VALID
BO24	,650"	0,349	VALID
BO25	,217"	0,349	GUGUR
BO26	,580"	0,349	VALID
BO27	,589"	0,349	VALID
BO28	,091"	0,349	GUGUR
BO29	,552"	0,349	VALID
BO30	,623"	0,349	VALID
BO31	,500"	0,349	VALID
BO32	,587"	0,349	VALID
BO33	,773"	0,349	VALID
BO34	,363"	0,349	VALID
BO35	,584"	0,349	VALID
BO36	,492"	0,349	VALID
BO37	,612"	0,349	VALID
BO38	,601"	0,349	VALID
BO39	,460"	0,349	VALID
BO40	,313"	0,349	GUGUR
BO41	,799"	0,349	VALID
BO42	,758"	0,349	VALID
BO52	,780"	0,349	VALID
BO53	,595"	0,349	VALID
BO54	,752"	0,349	VALID
BO55	,701"	0,349	VALID
BO56	,674"	0,349	VALID
BO57	,480"	0,349	VALID
BO58	,297"	0,349	GUGUR
BO59	,686"	0,349	VALID
BO60	,552"	0,349	VALID
BO61	,731"	0,349	VALID
BO62	,472"	0,349	VALID
BO63	,437"	0,349	VALID
BO64	,434"	0,349	VALID
BO65	,515"	0,349	VALID
BO66	,756"	0,349	VALID
BO67	,632"	0,349	VALID
BO68	,514"	0,349	VALID
BO69	,547"	0,349	VALID
BO70	,333"	0,349	GUGUR
BO71	,224"	0,349	GUGUR
BO72	,588"	0,349	VALID
BO73	,378"	0,349	VALID
BO74	,549"	0,349	VALID
BO75	,427"	0,349	VALID
BO76	,312"	0,349	GUGUR
BO77	,547"	0,349	VALID
BO78	,307"	0,349	VALID
BO79	,603"	0,349	VALID
BO80	- ,434"	0,349	GUGUR
BO81	,539"	0,349	VALID
BO82	,310"	0,349	GUGUR
BO83	,707"	0,349	VALID
BO84	,772"	0,349	VALID

Berdasarkan hasil *try out* di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat 16 item dari skala budaya organisasi yang gugur, yaitu pada item nomor : 2, 8, 10, 12, 15, 17, 21, 25, 28, 40, 58, 70, 71, 76, 80, 82 sehingga menyisakan 68 item

yang valid. Berikut adalah *blue print* skala budaya organisasi setelah *try out* yang akan dijadikan alat ukur selanjutnya dalam penelitian ini.

Tabel 9 Blue Print Skala Budaya Organisasi Setelah Try Out

Dimensi	Indikator	Fav	Unvaf	Jumlah
Inovasi dan pengambilan resiko	1. Kreatifitas	1,29,57	8*,36,64	5
	2. Independensi	15*,43,71*	22,50,78	5
Memperhatikan detail	1. Ketelitian	2*,30,58*	9,37,65	4
	2. Cepat tanggap	16,44,72	23,51,79	6
Orientasi pada hasil	1.Mengutamakan hasil	3,31,59	10*,38,66	5
	2.Meningkatkan kinerja	17*,45,73	24,52,80*	4
Orientasi pada orang	1.Perilaku terhadap anggota	4,32,60	11,39,67	6
	2.Perilaku terhadap mitra	18,46,74	25*,53,81	5
Orientasi pada tim	1.Kerjasama	5,33,61	12*,40*,68	4
	2.Komunikasi	19,47,75	26,54,82*	5
Agresif	1.Agresif	6,34,62	13,41,69	6
	2.Kompetitif	20,48,76*	27,55,83	5
Stabilitas	1.Menjaga tradisi	7,35,63	14,42,70*	5
	2.Memelihara budaya organisasi	21*,49,77	28*,56,84	4
Jumlah		35	33	68

Keterangan : \* item yang gugur

c.) Hasil *try out* uji validitas skala Kinerja

Tabel 10 Hasil Try Out Uji Validitas Skala Kinerja

Item	$r_{Hitung}$	$r_{Tabel}$	Keterangan	Item	$r_{Hitung}$	$r_{Tabel}$	Keterangan
K1	0,222	0,349	GUGUR	K19	0,755	0,349	VALID
K2	0,386	0,349	VALID	K20	0,43	0,349	VALID
K3	0,675	0,349	VALID	K21	0,569	0,349	VALID
K4	0,718	0,349	VALID	K22	0,672	0,349	VALID
K5	0,462	0,349	VALID	K23	0,735	0,349	VALID
K6	0,684	0,349	VALID	K24	0,643	0,349	VALID
K7	0,536	0,349	VALID	K25	0,454	0,349	VALID
K8	0,66	0,349	VALID	K26	0,281	0,349	GUGUR
K9	0,711	0,349	VALID	K27	0,543	0,349	VALID
K10	0,657	0,349	VALID	K28	0,289	0,349	GUGUR
K11	0,616	0,349	VALID	K29	0,606	0,349	VALID
K12	0,602	0,349	VALID	K30	0,772	0,349	VALID
K13	0,454	0,349	VALID	K31	0,545	0,349	VALID
K14	0,451	0,349	VALID	K32	0,529	0,349	VALID
K15	0,477	0,349	VALID	K33	0,621	0,349	VALID
K16	0,604	0,349	VALID	K34	0,342	0,349	GUGUR
K17	0,243	0,349	GUGUR	K35	0,543	0,349	VALID
K18	0,436	0,349	VALID	K36	0,631	0,349	VALID

Berdasarkan hasil *try out* di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat 5 item dari skala kinerja yang gugur, yaitu pada item nomor: 1, 17, 26, 28, 34 sehingga menyisakan 31 item yang valid. Berikut adalah *blue print* skala kinerja setelah *try out* yang akan dijadikan alat ukur selanjutnya dalam penelitian ini.

Tabel 11 Blue Print Skala Kinerja Setelah Try Out

Dimensi	Indikator	Fav	Unfav	Jumlah
Kinerja Tugas	Melaksanakan semua program kerja	1*, 13,25	4,16,28*	4
	Mengoptimalkan	7,19,31	10,22,34*	5

	pelaksanaan program			
Kinerja Kontekstual	Memiliki tujuan yang ingin dicapai	2,14,26*	5,17*,29	4
	Profesional saat menjalankan tugas	8,20,32	11,23,35	6
Perilaku kerja Produktif	Menyelesaikan tugas dengan baik	3,15,27	6,18,30	6
	Menyelesaikan program tepat waktu	9,21,33	12,24,36	6
Jumlah		16	15	31

Keterangan: \* Item yang gugur

## 2. Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data untuk mendapatkan informasi yang nyata di lapangan. Alat ukur yang reliabel adalah alat yang jika digunakan berulang kali akan mendapatkan hasil yang sama jika digunakan untuk mengukur objek penelitian yang sama (Sugiyono, 2018: 193).

Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien reliabilitas yang berkisar antara 0 sampai dengan 1,00 yang berarti semakin tinggi koefisien reliabilitas yang mendekati 1,00 maka semakin tinggi pula tingkat reliabilitasnya (Azwar, 2016: 181). Perhitungan Tingkat Reliabilitas penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 22 *for windows* dengan teknik koefisien *Alpha Cronbach* dengan didasarkan pada rumus berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

$K$  : kuadrat rata-rata antar subjek

$\Sigma s_i^2$  : rata-rata kesalahan kuadrat

$s_t^2$  : varians total

Menurut Burhan (Dr. A. M. Dadang, 2020), aturan pengujian reliabilitas penggunaan *Alfa Cronbach* adalah sebagai berikut:

1. Jika koefisien alpha ( $\alpha$ ) kurang dari 0,60 maka instrumen dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang buruk.
2. Jika koefisien alpha ( $\alpha$ ) 0,60 - 0,85 maka reliabilitas instrumen dapat diterima.
3. Jika koefisien alpha ( $\alpha$ ) lebih dari 0,85 maka instrumen dapat dikatakan memiliki reliabilitas sangat baik.

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas masing-masing skala,

a.) Output uji reliabilitas skala motivasi

Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,899	36

b.) Output uji reliabilitas skala budaya organisasi

Tabel 13 Hasil Uji Reliabilitas Skala Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,963	84

## c.) Output uji reliabilitas skala kinerja

Tabel 14 Hasil Uji Reliabilitas Skala Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,928	36

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga skala instrumen tersebut dapat dikatakan memiliki reliabilitas sangat baik dibuktikan dengan nilai koefisien alpha lebih dari 0,85.

## H. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018: 226) setelah pengumpulan data langkah selanjutnya adalah analisis data. Peneliti menggunakan analisis kuantitatif untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini statistik digunakan sebagai teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini analisis data didukung oleh SPSS 22 , yaitu sebagai berikut:

### 1. Uji Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau menggambarkan terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis atau membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2014: 29). Dalam analisis deskriptif digunakan untuk melihat nilai mean (M), Median, Modus, dan standar deviasi. Dalam penelitian ini penggunaan analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi, budaya organisasi, dan kinerja pengurus organisasi. Data perlu dikategorisasikan seperti berikut ini :

Tabel 15 Norma Kategorisasi Skor

Norma	Kategorisasi
$M + 1SD \leq X$	= Tinggi
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	= Sedang
$X < M - 1SD$	= Rendah

X = Skor Subjek

R (Range) = Skor tertinggi- Skor terendah

M = Mean (1/2 skor tertinggi + skor terendah )

SD = Standar deviasi (1/6 Nilai Range)

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis, sesuai dengan ketentuan bahwa dalam uji regresi linier harus dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Pengujian asumsi klasik memiliki tujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten (Gunawan, 2020: 108). Pengujian asumsi klasik yang akan dilakukan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

### a. Uji Normalitas Residual

Dalam melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Gunawan, 2020: 109). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam menganalisis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS 22 *for windows*. Pedoman dalam mengambil keputusan apakah data residual berdistribusi normal atau tidak yakni dengan melihat nilai signifikansi atau nilai probabilitasnya. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai

signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka berarti data tidak berdistribusi normal.

**b. Uji Linieritas**

Uji linieritas merupakan sebuah pengujian apakah hubungan antar variabel bersifat linier atau tidak (Dasmadi, 2021: 67). Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau analisis regresi linier (Qomusuddin, 2019: 38). Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan metode *test of linearity* melalui program SPSS dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,05. Suatu data hasil penelitian dapat dikatakan linier apabila memiliki nilai signifikansi pada *linearity* kurang dari 0,05 dan memiliki nilai signifikansi pada *deviation from linearity* lebih dari 0,05 (Nisfiannoor, 2009: 103).

**c. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Muhammad, 2019: 81). Salah satu teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Menurut Gujarati (2003) dalam Muhammad (2019: 81) pedoman model regresi yang bebas multikolinieritas adalah memiliki angka *tolerance* mendekati 1 dan batas *variance inflation factor* (VIF) adalah 10, apabila nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Adapun dasar rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$VIF = 1/T \text{ atau } T = 1/VIF$$

Keterangan :

VIF : *Variance Inflation Factor*

T : *Tolerance*

#### d. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan bertujuan untuk menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier (Muhammad, 2019: 76). Dalam persamaan regresi berganda perlu dilakukan uji mengenai sama atau tidaknya varian residual dari observasi satu dengan observasi lainnya. Apabila residual mempunyai varian yang sama, data mengalami gejala homokedastisitas dan apabila varian tidak sama, data mengalami gejala heterokedastisitas. Persamaan regresi yang baik yaitu persamaan yang tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Menurut Gujarati (2003) dalam Muhammad (2019: 76) untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas dapat menggunakan uji *Rank Spearman*, yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual. Apabila hasil uji menunjukkan nilai signifikansi *constant* > 0,05 maka dinyatakan lolos uji yang berarti bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heterokedastisitas atau valid untuk digunakan sebagai penduga atau prediksi.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier multiple atau berganda. Menurut Ramadhayanti (2019: 91) regresi linier berganda yaitu teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Regresi linier berganda dipakai dalam penelitian ini karena penelitian ini memakai 2 variabel independen yaitu motivasi (M) dan budaya organisasi (BO) dan 1 variabel dependen yaitu kinerja (K). Persamaan regresi dalam penelitian ini bisa dirumuskan pada bawah ini :

$$K = a + b_1 M + b_2 BO + e$$

Keterangan:

K : Kinerja

M	: Motivasi
BO	: Budaya Organisasi
a	: Konstanta
b1, b2	: Koefisien regresi variabel independen
e	: Koefisien error

Adapun rancangan pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut :

#### 1.) Uji Parsial ( Uji t )

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara sendiri-sendiri (Indriyani, 2020: 92). Pengaruh yang signifikan dapat di estimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$ . Apabila nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Begitupun sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} <$   $t_{tabel}$  maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. Apabila  $t_{hitung} >$   $t_{tabel}$  berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, begitupun sebaliknya apabila  $t_{hitung} <$   $t_{tabel}$  berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Uji t atau Uji parsial ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikansinya dengan dasar sebagai berikut :

1. Apabila tingkat signifikansi  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Apabila tingkat signifikansi  $>$  0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

#### 2.) Uji Simultan ( Uji F )

Uji ini digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian simultan atau uji F ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen (Indriyani, 2020: 92). Apabila  $F_{hitung} >$   $F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima atau variabel bebas secara bersama berpengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun sebaliknya apabila  $F_{hitung} <$   $F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima atau secara bersama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% (  $\alpha = 0,05$  ) dengan pedoman sebagai berikut :

1. Apabila  $\text{sig} > \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
2. Apabila  $\text{sig} < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

### 3.) Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon (Siagian, 2000: 259). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Menurut Bawono (2006: 92) koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Menurut Maulida & Shaleh (2018:115) koefisien determinasi( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase (%) pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat ( $R^2$ ) pada hasil analisis persamaan regresi yang diperoleh. Apabila angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati 1 berarti model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependen (Bawono, 2006: 92-93).

## BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini merupakan pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang periode 2020 yang berjumlah 30 orang pengurus. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi dengan menggunakan teknik sensus. Pengambilan data dimulai tanggal 1 september 2021 sampai dengan 3 september 2021.

Uji deskriptif dalam penelitian ini berguna untuk menggambarkan ciri-ciri khas dari pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang periode 2020. Berdasarkan subjek yang diperoleh dapat diketahui gambaran sebagai berikut :

Tabel 16 Gambaran Subjek Berdasarkan Fakultas

<b>Fakultas</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
FPK	5	16,7%
FDK	4	13,3%
FITK	3	10,0%
FUHUM	2	6,7%
FST	3	10,0%
FEBI	7	23,3%
FISIP	0	0%
FSH	6	20%
<b>Total</b>	30	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah pengurus terbanyak berasal dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) yaitu sebanyak 7 orang (23%), Selanjutnya Fakultas Syariah dan Hukum

sebanyak 6 orang (20%), Fakultas Psikologi dan Kesehatan 5 orang (17%), Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebanyak 4 orang (13%), Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan sebanyak 3 orang (10%), Fakultas Sains dan Teknologi sebanyak 3 orang (10%), Fakultas Ushuludin dan Humaniora sebanyak 2 orang (7%), dan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik sebanyak 0 orang (0%).

Tabel 17 Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Semester

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-Laki	7	23%
Perempuan	23	77 %
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
<b>Semester</b>		
Semester 6	19	63%
Semester 8	11	37%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki sebanyak 7 orang (23%) dan subjek berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (77%). Dilihat dari segi semester, terlihat bahwa subjek yang berasal dari semester 6 sebanyak 19 orang (63%) dan semester 8 sebanyak 11 orang (37%).

## 2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, kategorisasi masing-masing variabel penelitian menggunakan rata-rata skor dan standar deviasi yang kemudian dibagi menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

### a.) Kategorisasi variabel motivasi

Tabel 18 Kategorisasi Variabel Motivasi

Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
$X < 79$	4	13%	Rendah
$79 - X < 97$	21	70%	Sedang

$X \geq 97$	5	17%	Tinggi
Jumlah	30	100%	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 4 orang pengurus atau sekitar 13% memiliki tingkat motivasi dalam kategori rendah, 21 orang pengurus atau sekitar 70 % memiliki tingkat motivasi dalam kategori sedang, dan 5 orang pengurus atau sekitar 17% memiliki tingkat motivasi dalam kategori tinggi.

b.) Kategorisasi variabel budaya organisasi

Tabel 19 Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi

Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
$X < 191$	6	20%	Rendah
$191 - X < 232$	19	63%	Sedang
$X \geq 232$	5	17%	Tinggi
Jumlah	30	100%	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 6 orang pengurus atau sekitar 20% memiliki tingkat budaya organisasi dalam kategori rendah, 19 orang pengurus atau sekitar 63 % memiliki tingkat budaya organisasi dalam kategori sedang, dan 5 orang pengurus atau sekitar 17% memiliki tingkat budaya organisasi dalam kategori tinggi.

c.) Kategorisasi variabel kinerja

Tabel 20 Kategorisasi Variabel Kinerja

Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
$X < 91$	5	16,5%	Rendah
$91 - X < 106$	20	67%	Sedang
$X \geq 106$	5	16,5%	Tinggi
Jumlah	30	100%	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 5 orang pengurus atau sekitar 16.5% memiliki tingkat kinerja dalam kategori rendah, 20 orang pengurus atau sekitar 67 % memiliki tingkat kinerja dalam kategori sedang, dan 5 orang pengurus atau sekitar 16,5% memiliki tingkat kinerja dalam kategori tinggi.

## B. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *kolmogorov-smirnov* dengan bantuan program SPSS 22 for windows:

Tabel 21 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,42069694
Most Extreme Differences	Absolute	,173
	Positive	,173
	Negative	-,103
Test Statistic		,173
Asymp. Sig. (2-tailed)		,023 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		,296
Point Probability		,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel diatas menunjukkan hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*, untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, maka dapat dilihat dari *Exact.Sig.(2-tailed)*. Dalam tabel tersebut nilai signifikansinya sebesar 0,296 yang mana  $0,296 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Uji Linieritas

Berikut ini merupakan hasil uji linieritas pada data dari masing-masing variabel menggunakan metode *test for linearity* dengan bantuan program SPSS 22 for windows:

Tabel 22 Hasil Uji Linearitas Motivasi Dengan Kinerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	1273,883	19	67,046	2,085	,117
		Linearity	886,212	1	886,212	27,558	,000
		Deviation from Linearity	387,671	18	21,537	,670	,780
Within Groups			321,583	10	32,158		
Total			1595,467	29			

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* variabel motivasi dengan kinerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai *Deviation from linearity* sebesar 0,780 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data antara motivasi dengan kinerja memiliki hubungan yang linier.

Tabel 23 Hasil Uji Linearitas Budaya Organisasi Dengan Kinerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * BUDAYA ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	1520,467	24	63,353	4,224	,058
		Linearity	914,444	1	914,444	60,963	,001
		Deviation from Linearity	606,023	23	26,349	1,757	,277
Within Groups			75,000	5	15,000		
Total			1595,467	29			

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* variabel budaya organisasi dengan kinerja sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai Deviation from linearity sebesar 0,277 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data antara budaya organisasi dengan kinerja memiliki hubungan yang linier.

### 3. Uji Multikolinearitas

Berikut ini merupakan hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan metode *colinearity statistics test* dengan bantuan program SPSS 22 for windows:

Tabel 24 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	34,431	9,189		3,747	,001		
MOTIVASI	,337	,144	,405	2,333	,027	,436	2,294
BUDAYA ORGANISASI	,163	,063	,453	2,606	,015	,436	2,294

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* sebesar 0,436 yang berarti bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* sebesar 2,294 atau berada sekitar 1 sampai 10, maka dapat disimpulkan bahwa diantara variabel independen tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### 4. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 25 Hasil Uji Heterokedastisitas

		Correlations		
		MOTIVASI	BUDAYA ORGANISASI	Unstandardized Residual
Spearman's rho	MOTIVASI	1,000	,739**	,083
	BUDAYA ORGANISASI			
	Unstandardized Residual			

	Sig. (2-tailed)	.	,000	,664
	N	30	30	30
BUDAYA ORGANISASI	Correlation	,739**	1,000	,039
	Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,838
	N	30	30	30
Unstandardized Residual	Correlation	,083	,039	1,000
	Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	,664	,838	.
	N	30	30	30

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

Tabel diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Rank Spearman diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) motivasi (X1) sebesar 0,664 yang mana  $0,664 > 0,05$  dan nilai Sig. (2-tailed) budaya organisasi (X2) sebesar 0,838 yang mana  $0,838 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau valid untuk digunakan sebagai variabel penduga karena nilai signifikansi yang di dapat lebih besar dari 0,05.

## C. Uji Hipotesis

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ramadhayanti (2019: 91) regresi linier berganda yaitu teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Regresi linier berganda dipakai dalam penelitian ini karena penelitian ini memakai 2 variabel independen yaitu motivasi (M) dan budaya organisasi (BO) dan 1 variabel dependen yaitu kinerja (K). Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$K = a + b_1 M + b_2 BO + e$$

Keterangan:

K : Kinerja

M : Motivasi

- BO : Budaya Organisasi  
 a : Konstanta  
 b1, b2 : Koefisien regresi variabel independen  
 e : Koefisien error

Tabel 26 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,431	9,189		3,747	,001
	MOTIVASI	,337	,144	,405	2,333	,027
	BUDAYA ORGANISASI	,163	,063	,453	2,606	,015

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dirumuskan persamaan garis regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$K = 34,431 + 0,337M + 0,163BO$ . Berdasarkan persamaan tersebut menggambarkan bahwa nilai konstanta 34,431 yang berarti bahwa tanpa variabel-variabel bebas (motivasi dan budaya organisasi), maka nilai kinerja pengurus sebesar 34,431. Koefisien regresi X1 (0,337) yang berarti bahwa setiap penambahan satuan motivasi akan meningkatkan kinerja pengurus sebesar ( 0,337) atau 33,7%. Koefisien regresi X2 (0,163) yang berarti bahwa setiap penambahan satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pengurus sebesar (0,163) atau 16,3%.

## 2. Uji Parsial ( Uji t )

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara sendiri-sendiri (Indriyani, 2020: 92). Pengaruh yang signifikan dapat di estimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$ . Apabila nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Begitupun sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} <$   $t_{tabel}$  maka variabel

independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, begitupun sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Uji t atau Uji parsial ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikansinya dengan dasar sebagai berikut :

1. Apabila tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Apabila tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Tabel 27 Hasil Uji Hipotesis Parsial ( Uji t )

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,747	,001
	MOTIVASI	2,333	,027
	BUDAYA ORGANISASI	2,606	,015

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ( $X_1$ ) sebesar 0,027 yang mana  $0,027 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,333 > t_{tabel} 2,042$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa ( $H_0$ ) ditolak dan ( **$H_1$** ) **diterima** yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang periode 2020. Sedangkan nilai signifikansi ( $X_2$ ) sebesar 0,015 yang mana  $0,015 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,606 > t_{tabel} 2,042$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa ( $H_0$ ) ditolak dan ( **$H_2$** ) **diterima** yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang periode 2020.

### 3. Uji Simultan ( Uji F )

Uji ini digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian simultan atau uji F ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel

dependen (Indriyani, 2020: 92). Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima atau variabel bebas secara bersama berpengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima atau secara bersama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan pedoman sebagai berikut :

1. Apabila  $\text{sig} > \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
2. Apabila  $\text{sig} < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Tabel 28 Hasil Uji Hipotesis Simulthan ( Uji F )

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1028,732	2	514,366	24,505	,000 <sup>b</sup>
	Residual	566,734	27	20,990		
	Total	1595,467	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 yang mana  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 24,505 > F_{tabel} 3,32$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_3$ ) **diterima** yang berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020.

#### 4. Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon (Siagian, 2000: 259). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Menurut Bawono (2006: 92) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel

dependen. Menurut Gujarati dalam Bawono (2006:92) analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase (%) pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat ( $R^2$ ) pada hasil analisis persamaan regresi yang diperoleh. Apabila angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati 1 berarti model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependen (Bawono, 2006: 92-93).

Tabel 29 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 <sup>a</sup>	,645	,618	4,582

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R square ( $R^2$ ) sebesar 0,645 atau semakin mendekati 1 yang berarti bahwa model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependen. Hal ini juga mengandung arti bahwa pengaruh motivasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja adalah sebesar 64,5%. Sedangkan sisanya yaitu 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independent yang diteliti.

#### D. Pembahasan

Pembahasan ini adalah mengulas apakah hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak, serta membandingkan hasil temuan dalam penelitian ini dengan teori dan penelitian terdahulu. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya diatas, bahwa penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang periode 2020.

Dari hasil uji deskriptif dalam penelitian ini diketahui bahwa pada variabel motivasi sebanyak 5 orang pengurus (17%) memiliki tingkat motivasi dalam kategori tinggi, 21 orang pengurus (70%) memiliki tingkat motivasi dalam kategori sedang, dan 4 orang pengurus (13%) memiliki tingkat motivasi dalam kategori rendah. Pada variabel budaya organisasi, sebanyak 5 orang pengurus (17%) memiliki tingkat budaya organisasi dalam kategori tinggi, 19 orang pengurus (63%) memiliki tingkat budaya organisasi dalam kategori sedang, dan 6 orang pengurus (20%) memiliki tingkat budaya organisasi dalam kategori rendah. Pada variabel kinerja pengurus, sebanyak 5 orang pengurus (16.5%) memiliki tingkat kinerja dalam kategori tinggi, 20 orang pengurus (67%) memiliki tingkat kinerja dalam kategori sedang, dan 5 orang pengurus (16,5%) memiliki tingkat kinerja dalam kategori rendah.

Selanjutnya cara untuk mengetahui hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak, peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan taraf signifikansi yang digunakan kurang dari nilai alpha (0,05). Hasil dari uji hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa :

- 1.) Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,027 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,333 > t_{tabel} 2,042$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_{a1}$ ) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pengurus yang positif, yang artinya jika motivasi meningkat maka kinerja pengurus juga meningkat dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus.

Berdasarkan hasil adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pada penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prakosa (2011) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (4,329 > t_{tabel} (1,791))$ .

Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Wijaya et al. (2012), yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Jaya Abadi”. Dari hasil analisis data diketahui bahwa motivasi( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,549 atau 54,9% dengan nilai  $t_{hitung} (4,491) > t_{tabel} (1,688)$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $0,000 > 0,05$ ). Dengan demikian penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Sinar Jaya Abadi Bersama terbukti.

- 2.) Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,606 > t_{tabel} 2,042$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_{a2}$ ) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus.

Sehubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus yang positif dan signifikan ini berarti apabila budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja pengurus juga akan meningkat secara signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi cukup berperan dalam peningkatan kinerja pengurus.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arianty (2014) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”. Dari hasil analisis data diketahui ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan diperoleh  $r_{xy}$  hitung 0,680, sedangkan

$r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 95\%$  sebesar 0,301, jadi  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Tampak adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Selain itu penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartaroe et al. (2016) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus UAM FEB UNISMA 2019”. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan antara budaya organisasi sebagai variabel independen terhadap kinerja pengurus sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  3,813 dan nilai signifikansi 0000. Dengan demikian dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak atau  $H_{a1}$  diterima karena nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan kata lain, budaya organisasi yang berubah memiliki dampak besar pada kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi buruk maka semakin menurun pula kinerja karyawan pada suatu organisasi tertentu.

Maliah (2016) juga melakukan penelitian serupa dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia Palembang”. Hasil uji-t untuk variabel budaya organisasi (X) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (5,765) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,699. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. Secara simultan motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  24,505  $> F_{tabel}$  3,32. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_{a3}$ ) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode

2020. Apabila motivasi dan budaya organisasi tinggi maka kinerja pengurus juga tinggi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winanti (2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Atri Distribution”. Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $34,635 > 2,54$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari alpha ( $0,000 > 0,05$ ). Maka diambil keputusan bahwa menolak ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis penelitian ( $H_1$ ). Hal ini berarti berdasarkan hasil penelitian maka budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Safaah & Suparwati (2020) juga melakukan penelitian yang serupa dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI Daop 8 Surabaya”. Berdasarkan analisa data melalui pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  ( $10,706$ )  $>$   $F_{tabel}$  ( $3,14$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000$  maka ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. KAI Daop 8 Surabaya. Hal ini berarti bahwa kedua variabel motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari berbagai hasil penelitian di atas dapat kita ketahui bahwa peran motivasi dan budaya organisasi sangat penting terhadap kinerja pengurus. Pengurus yang memiliki motivasi yang tinggi mereka akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik baiknya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mc.Clelland (1987) dalam Munandar (2014: 333) Motivasi merupakan suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk melakukan tindakan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan budaya organisasi merupakan contoh umum dari nilai, keyakinan, persepsi yang

berfungsi sebagai pedoman perilaku yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Judge, 2017: 355). Budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja pengurus. Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka kinerja pengurus akan lebih meningkat (Agustina, 2019: 90).

Budaya organisasi yang ada dalam Kopma-Ws yang selama ini sudah baik namun perlu ditingkatkan dan budaya organisasi yang masih kurang baik harus diperbaiki khususnya mengenai adanya perbedaan persepsi pengurus dan persepsi pengawas yang akan berdampak terhadap keharmonisan sehingga akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu motivasi dan budaya organisasi memiliki sumbangan sebesar 64,5% terhadap kinerja pengurus. Sedangkan sisanya yaitu 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independent yang diteliti seperti kompetensi dan kepuasan kerja. Sumbangan motivasi dan budaya organisasi yang besarnya 64,5% tersebut kemudian mendukung hasil uji hipotesis yang ketiga yang menyatakan adanya pengaruh secara bersama-sama antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus. Dari hasil ini diketahui juga jika motivasi dan budaya organisasi semakin tinggi maka kinerja dalam diri pengurus juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pengurus. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar setiap pengurus memiliki motivasi yang tinggi dan menciptakan budaya organisasi yang lebih baik agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup organisasi dan memajukan Kopma-Ws.

### **E. Kelemahan Penelitian**

Penelitian ini memiliki banyak kelemahan dikarenakan adanya keterbatasan pada penulis. Kelemahan tersebut diantaranya adalah :

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya dilakukan pada pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang periode 2020. Sehingga hasil yang didapat mungkin akan menimbulkan perbedaan apabila dilakukan pada jenis organisasi yang berbeda seperti pada perusahaan dan juga organisasi sektor publik lainnya.
2. Metode pengumpulan data hanya menggunakan data kuesioner..
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini belum mewakili semua factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pengurus.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang periode 2020 yang berjumlah 30 orang pengurus yang diambil dengan menggunakan teknik sensus serta menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner berupa skala motivasi, skala budaya organisasi dan skala kinerja yang kemudian peneliti uji menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dapat ditarik kesimpulan: *pertama*, ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020. *Kedua*, ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020. *Ketiga*, ada pengaruh secara simultan motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020. Adanya pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja. Semakin tinggi tingkat budaya organisasi semakin tinggi pula tingkat kinerja. Semakin tinggi tingkat motivasi dan budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pengurus

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 30 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

### **C. Saran-Saran**

#### **1. Bagi Kopma-Ws**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi bagi koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang. Mengingat begitu pentingnya kinerja untuk kemajuan Kopma-Ws, optimalisasi kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan.

#### **2. Bagi Pengurus Kopma-Ws**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi bagi pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang periode 2020 khususnya dan umumnya bagi pengurus koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang periode selanjutnya. Berdasarkan hasil uji deskriptif, kebanyakan pengurus berada pada tingkat motivasi, budaya organisasi, dan kinerja dalam kategori sedang. Maka dari itu diharapkan setiap pengurus dapat meningkatkan motivasi, memperbaiki budaya organisasi dan meningkatkan kinerja agar dapat memajukan Kopma-Ws.

#### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian selanjutnya mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain variabel motivasi dan budaya organisasi. mengingat begitu banyaknya variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kompetensi, kepuasan kerja, dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan kedepan dapat menambah wawasan kepada masyarakat luas serta memberi sumbangsih dalam bidang keilmuan psikologi industri dan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 7(4), 499–509.
- Aditama, P., & Widowati, N. (2017). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(2), 1–12.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). MANEGGGIO: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2), 235–246. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGGIO>
- AGUSTINA, S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Srikandi Lesehan Keluarga Medan Marelan*. 65.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja karyawan Pada CV.Akademi Mnadiri Medan. *Jurnal Ecobisma*, 7, 72–79.
- Bahri, Syaiful dan Nisa, Y. C. (2017). Jurnal ilmiah manajemen & bisnis. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di one way production. *Agora*, 5(3).
- Dasmadi. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI PEGAWAI Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten*. Penerbit Lakeisha. <https://books.google.co.id/books?id=kUY-EAAAQBAJ>

- Dewi, C., & Turangan, A. (2020). *Pengaruh Insentif dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi*. *II*(3), 587–594.
- Dr. Sumanto, M. A. (2020). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Kuantitatif* (Mayasari (ed.)). Penerbit Andi. <https://books.google.co.id/books?id=yvoCEAAAQBAJ>
- Ellys, E., Ie, M., Tarumanagara, U., Tanjung, J., & Utara, D. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan*. *20*(November), 75–84.
- Fachrezi, H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Hakim Fachrezi Hazmanan Khair*. *3*(1), 107–119.
- Fakhria, M., & Setiowati, E. A. (2013). Motivasi berprestasi siswa ditinjau dari fasilitas sosial dan ketakutan akan kegagalan. *Psikohumaniora Jurnal Penelitian Psikologi*, *53*(9), 1689–1699.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika* (A. G. Diyah (ed.); Februari 2). Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=babXDwAAQBAJ>
- Hantono, H. G. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar dan Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS)*. Penerbit Mitra Grup. <https://books.google.co.id/books?id=zD4CEAAAQBAJ>
- Harahap, S. F. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II ( Persero ) Kantor Cabang Kualanamu Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa PENDAHULUAN Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 120–135.
- Harefa, D. (2020). *Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Terhadap PrestasiKerja*. *06*, 225–240. <https://doi.org/DOI:>  
<http://dx.doi.org/10.37905/aksara.6.2.97-102.2020> Abstrak
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus UAM FEB UNISMA*

2019. 2016, 82–94.

- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan Hendra. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hidayah, S., & Sutopo. (2014). Peran Budaya Organisasional Islami dalam Membentuk Perilaku Prestatif di dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 36, 1–14.
- Indriyani, A. (2020). *Analisa Perbandingan Metode Naive Bayes Classifier dan K-Nearest Neighbor terhadap klasifikasi data*. STMIK Widya Cipta Dharma.  
<https://books.google.co.id/books?id=680MEAAAQBAJ>
- Judge, dan R. (2017). *Perilaku Organisasi* (6th ed.). Salemba Empat.
- Jufrizen. (2020). ISSN : 2654-4326 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. 3(1), 66–79.
- Kasri, S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah kota Pekanbaru*.
- Khairani, R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP SWASTA DARUSSALAM MEDAN* (Vol. 19, Issue 19).
- Kristiawan. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhan*, 10, 140–150.
- Kurnianto. (2016). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MADUBARU PG / PS MADUKISMO*.
- LPJ Kopma ws Periode 2020. (2020). *Drive Saya - Google Drive*.  
<https://drive.google.com/drive/my-drive>
- MALIAH, . (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(3), 82–100.
- Maulida, D., & Shaleh, A. R. (2018). Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja

- terhadap Kesejahteraan Subjektif. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 107. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i2.2461>
- Moeljono, D. (2005). *Cultured ! Budaya Organisasi - Google Books*. Elex Media Komutindo.  
[https://www.google.co.id/books/edition/Cultured\\_Budaya\\_Organisasi/M-gFPmxe68UC?hl=id&gbpv=1&dq=PENGERTIAN+BUDAYA+ORGANISASI&pg=PA13&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Cultured_Budaya_Organisasi/M-gFPmxe68UC?hl=id&gbpv=1&dq=PENGERTIAN+BUDAYA+ORGANISASI&pg=PA13&printsec=frontcover)
- Muhammad, Y. (2019). *Analisis Data Penelitian : Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan* (D. M. Nastiti (ed.); Cetakan Pe). PT Penerbit IPB Press.  
<https://books.google.co.id/books?id=qrkREAAAQBAJ>
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-PRESS.
- Munawirsyah. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 07, 33–39.
- Mustafa, P. S., Gusdiyanto, H., Victoria, A., Masgumelar, N. K., Lestariningsih, N. D., Maslacha, H., Ardiyanto, D., Hutama, H. A., Boru, M. J., & Fachrozi, I. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas dalam Pendidikan Olahraga*. Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Malang. <https://books.google.co.id/books?id=s-kOEAAAQBAJ>
- Mustikasari. (2020). Pengaruh Kepemimpinan wanita, Komunikasi, Kesetaraan Gender, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bupati Kabupaten Jember. *Jurnal Riset Manajemen*, 66–81.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183.
- Nadhiroh, U. (2019). *VARIABEL MODERATING PADA KOPERTA LANGGENG MULYO*. 61–77.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian* (Risman (ed.); 9th ed.). Ghalia Indonesia.
- Nel, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen*, 14(September), 144–150.
- Nisfiannoor, M. (209 C.E.). *Pendekatan statistika Modern untuk Ilmu Sosial* (D. Ishardini(ed.)). Penerbit Salemba.

[https://books.google.co.id/books?id=1j\\_O7aHTZD8C](https://books.google.co.id/books?id=1j_O7aHTZD8C)

- Prakosa, N. A. (2011). pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. *Jurnal ULTIMA Accounting*, 3(2), 44–63. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v3i2.434>
- Prihatini, T., & Arief, A. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi Pengurus Dan Anggota Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi( Studi kasus pada koperasi Mahasiswa ABFI Pebarnas)*.
- Qomusuddin, I. F. (2019). *Statistik Pendidikan (Lengkap Dengan Aplikasi IMB SPSS Statistic20.0)*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=9o4EEAAAQBAJ>
- Rahman, A. A., Yanti, S., Gaya, P., Terhadap, B., Belajar, H., Pada, S., Pelajaran, M., Terpadu, I., & Yanti, S. (2016). PENGARUH GAYA BELAJAR TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA PADA MATA PELAJARAN IPS TERPADU DI KELAS VII SMP NEGERI 1 PEUDADA. *Jurnal Pendidikan Almuslim*, 2.
- Ramadhayanti, A. (2019). *Aplikasi SPSS untuk Penelitian dan Riset Pasar (pertama)*. Elexmedia komputindo. <https://books.google.co.id/books?id=u2W8DwAAQBAJ>
- Rivai, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 213–223.
- Safaah, L., & Suparwati. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.KAI DAOP 8 SURABAYA. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 11(2), 120–137.
- Saleh, A. R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi DiPT.INKO JAVA SEMARANG*. 11(21), 28–50.
- Setiobudi. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT.Tridharma Kencana. *Jurnal of Applied Business and Economics*, 3(3), 170–182.
- Siagian, D. (2000). *Metode statistika untuk bisnis dan ekonomi (pertama)*. Gramedia Pustaka Utama. <https://books.google.co.id/books?id=saZED8D4mpsC>
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh*

*Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT . Kereta Api Indonesia. 8(1), 15–22.*

- Siswadi, Y., Saepudin, D., & Mulyani, S. R. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Techno-Socio Ekonomika, 13(2)*, 113. <https://doi.org/10.32897/techno.2020.13.2.451>
- Siwi, G. A., Tewel, B., Pengaruh, I. T., Organisasi, B., Organisasi, P. B., Organisasi, K., Motivasi, D. A. N., Siwi, G. A., & Tewel, B. (2020). *BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MANADO THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE , ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND WORK MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES OF. 8(1)*, 617–626.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *DASAR METODOLOGI PENELITIAN*. Literasi Media Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=QPhFDwAAQBAJ>
- Sugiyono. (2014). *Statistik Untuk Penelitian* (25th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.); 1st ed.). Alfabeta.
- Sulfemi, W. B. (2000). MENGAJAR GURU DI SMA NEGERI PAMIJAHAN KABUPATEN. *Jurnal Ilmiah Edutechno, 22(1)*, 1–19.
- Susanto, T. (2015). *Pengaruh motivator insentif pada kinerja karyawan dengan kepercayaan diri sebagai pemediasi.*
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis, 8(ekonomi dan bisnis)*, 1–12.
- Tasrim;Elihami. (2019). Mahaguru : *Jurnal Motivasi Kerja, 42–47.*
- Wijaya, T., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2012). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. 3(2).*
- Winanti, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.ATRI DISTRIBUTION. *Penelitian, 10*, 1–21.  
<https://tafsirweb.com/10153-surat-an-najm-ayat-39.html>  
<https://muslim.or.id/2535-tafsir-surat-al-ashr-membebasakan-diri-dari-kerugian.html>

## Lampiran 1 Permohonan Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN**

Jalan. Prof. Dr. Hamka Km.01, Kampus III, Ngaliyan, Semarang 50185.  
 Telepon (024) 76433370, Website : fpk.walisongo.ac.id, Email : fpk@walisongo.ac.id

Nomor: B.1313/Un.10.7/D1/PP.00.9/10/2020

19 Oktober 2020

Lamp. : Proposal

Hal : Permohonan Lokasi Penelitian

Kepada Yth. :

Ketua Koperasi Mahasiswa Walisongo UIN Walisongo Semarang  
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat kami sampaikan bahwa dalam rangka untuk memenuhi tugas penulisan skripsi bagi mahasiswa Program S1 pada Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, maka kami mohon perkenan Saudara Ketua untuk memberikan ijin penelitian kepada :

1. Nama : A. Syaiful Arif
2. NIM : 1607016038
3. Jurusan : Psikologi
4. Fakultas : Psikologi dan Kesehatan
5. Lokasi Penelitian : Koperasi mahasiswa UIN Walisongo Semarang
6. Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020.

Demikian surat permohonan penelitian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan Yth :

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo (sebagai laporan).

Lampiran 2 Skala Penelitian Sebelum Uji Coba

## **ALAT UKUR PSIKOLOGIS**



Disusun Oleh :

Nama : A.SYAIFUL ARIF

NIM : 1607016038

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2021**

### PETUNJUK Pengerjaan

1. Skala penelitian ini terdiri dari 3 jenis skala yang berbeda, yaitu skala pertama, skala kedua dan skala ketiga.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
3. Tentukan jawaban yang menggambarkan diri anda yang sebenarnya dengan memberikan tanda centang (v) pada pilihan jawaban yang meliputi:
  - SS ( Sangat Sesuai ) : Apabila anda merasa “Sangat Sesuai” dengan diri anda.
  - S ( Sesuai ) : Apabila anda merasa “Sesuai” dengan diri anda.
  - TS ( Tidak Sesuai ) : Apabila anda merasa “Tidak Sesuai” dengan diri anda.
  - STS ( Sangat Tidak Sesuai ) : Apabila anda merasa “Sangat Tidak Sesuai” dengan diri anda.
4. Pada setiap pernyataan hanya dapat memilih satu jawaban. Tidak ada jawaban salah, semua jawaban adalah benar. Hasil dari skala penelitian ini tidak akan mempengaruhi apapun yang terkait dengan diri anda. Kerahasiaan data dijamin dan hanya dapat diakses oleh peneliti untuk kepentingan akademik.

**\*\* Terima Kasih, Selamat Mengerjakan \*\***

## Skala Pertama

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya adalah orang yang bertanggung jawab pada pekerjaan saya.				
2	Saya senang memimpin sebuah rapat dengan rekan pengurus.				
3	Saya selalu meningkatkan kualitas pelayanan terhadap anggota.				
4	Saya lalai pada pekerjaan saya sebagai pengurus.				
5	Saya merasa minder jika harus memimpin sebuah rapat dengan rekan pengurus.				
6	Saya mengabaikan kualitas pelayanan terhadap anggota.				
7	Saya tertarik untuk menciptakan sesuatu yang baru di bidang kepengurusan saya.				
8	Saya memiliki keinginan untuk menjadi ketua organisasi.				
9	Saya suka berdiskusi dengan rekan pengurus setiap ada kesempatan.				
10	Saya meniadakan sesuatu yang baru dibidang kepengurusan saya.				
11	Saya tidak ingin menjadi ketua organisasi.				
12	Saya jarang bersosialisasi dengan rekan pengurus.				
13	Saya suka pada tugas-tugas yang menuntut ide atau gagasan yang baru.				
14	Saya selalu mengungkapkan ide dan gagasan saya dalam rapat.				
15	Saya selalu bersemangat dalam menjalankan tugas saya sebagai pengurus.				
16	Saya benci pada tugas-tugas yang menuntut ide dan gagasan.				
17	Saya takut mengungkapkan ide dan gagasan yang saya miliki.				
18	Saya apatis dalam menjalankan tugas saya sebagai pengurus.				
19	Saya percaya pada diri sendiri bahwa saya				

	dapat mencapai sesuatu yang sudah saya targetkan.				
20	Saya selalu berusaha melakukan yang terbaik agar mendapat pujian.				
21	Saya senang bertukar informasi tentang keseharian saya kepada rekan pengurus.				
22	Saya masa bodoh terhadap target yang harus saya capai.				
23	Saya tidak suka menerima pujian.				
24	Saya seorang yang pendiam				
25	Tugas-tugas saya selalu selesai tepat waktu.				
26	Saya senang jika ide saya dapat diterima dalam rapat pengurus.				
27	Saya berusaha memberikan yang terbaik dalam tugas kepengurusan saya.				
28	Tugas-tugas saya banyak yang belum saya selesaikan.				
29	Saya merasa jengkel jika ide saya tidak dapat diterima dalam rapat pengurus.				
30	Saya sering bermalas-malasan dalam melaksanakan program kerja.				
31	Saya senang mencoba hal baru.				
32	wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya membuat saya bekerja lebih baik.				
33	Saya sering membicarakan persoalan di organisasi kepada rekan pengurus yang saya percaya.				
34	Saya mudah menyerah dalam melaksanakan berbagai hal.				
35	Jika diberi wewenang dan tanggung jawab saya merasa kurang percaya diri.				
36	Saya benci membicarakan persoalan organisasi diluar rapat.				

## Skala kedua

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan aman.				
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat.				
3	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang optimal.				
4	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.				
5	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim.				
6	Saya giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggungjawab saya.				
7	Saya selalu memakai seragam organisasi pada hari yang telah disepakati.				
8	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.				
9	Saya kurang cermat dalam menyelesaikan pekerjaan saya.				
10	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan saya.				
11	Saya malas mengerjakan pekerjaan dengan serius.				
12	Saya lebih suka menyelesaikan pekerjaan sendiri.				
13	Saya merasa malas dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab saya.				
14	Seringkali saya tidak memakai seragam organisasi pada hari yang telah disepakati.				
15	Saya memiliki kebebasan dalam bertindak mengambil keputusan.				
16	Saya mengetahui dengan jelas ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya.				
17	Saya selalu menekankan pada hasil kerja,tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal.				
18	Saya bersikap ramah terhadap semua mitra				

	organisasi.				
19	Para pengurus saling percaya terhadap rekan pengurus yang lain.				
20	Saya selalu berusaha mematuhi peraturan yang ada meskipun tidak dalam pengawasan.				
21	Saya merasa nyaman dengan budaya organisasi yang ada.				
22	Saya merasa takut dalam mengambil keputusan.				
23	Saya tidak mengetahui tolak ukur keberhasilan dalam pekerjaan saya.				
24	Saya mengabaikan penurunan kinerja organisasi.				
25	Saya tidak suka dengan mitra organisasi yang menjengkelkan.				
26	Para pengurus saling curiga terhadap rekan pengurus yang lain.				
27	Saya tidak mematuhi peraturan yang sudah disepakati.				
28	Saya tidak suka dengan budaya organisasi yang sudah ada.				
29	Saya menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan.				
30	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan akurat.				
31	Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal.				
32	Saya merasa senang dengan tugas pekerjaan yang saya jalani karena dapat memberikan manfaat bagi organisasi.				
33	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan bidang lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi organisasi.				
34	Saya selalu menghadiri rapat koordinasi dengan pengurus bidang yang lain.				
35	Saya mampu mengedepankan visi misi organisasi daripada kepentingan pribadi.				
36	Saya merasa bosan terhadap pekerjaan saya.				
37	Saya kurang akurat dalam memperhitungkan pekerjaan saya.				
38	Saya mengabaikan penurunan hasil kerja organisasi.				

39	Saya benci dengan tugas pekerjaan yang saya jalani.				
40	Saya tidak menjalin kerjasama dengan bidang lain dalam menyelesaikan persoalan kerja.				
41	Saya merasa malas menghadiri rapat koordinasi pengurus.				
42	Saya tidak mampu mengedepankan visi misi organisasi.				
43	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
44	Saya mengetahui secara detail tujuan organisasi.				
45	Saya selalu berorientasi pada hasil kerja yang tinggi.				
46	Jika terjadi persoalan dengan mitra saya berusaha menjalin komunikasi dengan mitra yang bersangkutan.				
47	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu melakukan koordinasi dengan rekan pengurus.				
48	Saya selalu berbagi informasi kepada rekan pengurus yang lain dalam pelaksanaan pekerjaan.				
49	Para anggota dan pengurus selalu bersikap hangat (ramah) dalam pergaulan.				
50	Saya seorang yang pengecut.				
51	Saya kurang memahami tujuan organisasi.				
52	Saya mengabaikan penurunan kinerja yang tidak sesuai rencana.				
53	Saya selalu mengabaikan jika ada persoalan dengan mitra kerja organisasi.				
54	Saya tidak melakukan koordinasi dengan rekan pengurus dalam melaksanakan pekerjaan.				
55	Saya enggan berbagi informasi kepada rekan pengurus yang lain.				
56	Para anggota dan pengurus tidak bersikap ramah dalam pergaulan.				
57	Saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan.				
58	Saya selalu memperhatikan secara detail dalam pekerjaan.				

59	Saya selalu mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.				
60	Saya memberikan pelayanan dengan sepenuh hati.				
61	Jika timbul permasalahan saya selalu menyelesaikannya bersama-sama.				
62	Organisasi memiliki standar operasional prosedur yang jelas mengenai pedoman pelaksanaan tugas.				
63	Sebagai pengurus saya selalu berpenampilan rapi.				
64	Saya menunggu perintah dalam mengerjakan tugas pekerjaan.				
65	Saya sering mengabaikan pekerjaan saya sebagai pengurus.				
66	Saya merasa malas mempelajari hal baru.				
67	Saya sering mengabaikan anggota yang membutuhkan layanan.				
68	Saya lebih suka diam dan mengalah jika terjadi permasalahan.				
69	Organisasi tidak mematuhi standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.				
70	Saya tidak memperhatikan penampilan.				
71	Bila terjadi kesalahan maka saya siap menanggung resikonya.				
72	Saya mengetahui dengan jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan				
73	Saya memperoleh penghargaan karena menunjukkan prestasi kerja.				
74	Para mitra senang bekerja sama dengan kami.				
75	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan pengurus yang lain.				
76	Saya tidak puas dengan satu tugas sehingga saya tertantang pada tugas yang lainnya.				
77	Saya suka menceritakan sejarah dan keberadaan organisasi kepada pihak lain.				
78	Saya merasa takut menanggung resiko bila terjadi				

	kesalahan dalam pekerjaan saya.				
79	Saya merasa bingung terhadap pekerjaan yang harus saya lakukan.				
80	Saya memperoleh punishment jika melakukan kesalahan.				
81	Para mitra kurang puas bekerja sama dengan kami.				
82	Saya kurang berkomunikasi dengan rekan pengurus yang lain.				
83	Saya merasa terbebani dengan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.				
84	Saya merasa malu menceritakan sejarah dan keberadaan organisasi kepada pihak lain.				

## Skala ketiga

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya melakukan perencanaan yang optimal.				
2	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan waktu dan usaha yang seefisien mungkin.				
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya dengan baik.				
4	Program kerja saya tidak terlaksana dengan baik.				
5	Saya lambat dalam melaksanakan program kerja.				
6	Saya merasa malas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya sebagai pengurus.				
7	Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya dengan baik.				
8	Saya melaksanakan tugas kepengurusan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki.				
9	Saya menyelesaikan program kerja saya sesuai waktu yang ditentukan.				
10	Saya tidak berkompeten dalam melaksanakan pekerjaan.				
11	Saya merasa terbebani dengan tugas kepengurusan saya.				
12	Program kerja yang saya kerjakan tidak selesai tepat waktu.				

13	Saya selalu mengingat tujuan yang harus dicapai dalam tugas kepengurusan saya.				
14	Ketika melakukan pekerjaan,saya melakukannya denganbaik.				
15	Saya tidak suka menunda pekerjaan yang harus saya lakukan.				
16	Saya mengabaikan tujuan yang harus dicapai dalam tugas kepengurusan saya.				
17	Saya ceroboh dalam melakukan pekerjaan.				
18	Saya sering menunda pekerjaan yang harus saya lakukan.				
19	Saya berusaha mengoptimalkan pelaksanaan program agar mencapai tujuan organisasi.				
20	Hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan merupakan kepuasan batin sebagai pengurus yang profesional.				
21	Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan program kerja.				
22	Program kerja yang saya laksanakan berjalan tidak optimal.				
23	Saya tidak profesional dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.				
24	Saya bersikap seenaknya dalam menyelesaikan program kerja.				
25	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
26	Saya memiliki perencanaan yang jelas sehingga semua program kerja saya dapat terlaksana.				
27	Pekerjaan saya adalah tanggung jawab saya.				
28	Saya sering melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan rencana.				
29	Saya tidak memiliki perencanaan yang jelas terhadap program kerja saya.				
30	Saya tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya.				
31	Saya melaksanakan seluruh program kerja sesuai dengan rencana.				

32	Saya tidak melibatkan masalah pribadi dalam mengambil keputusan.				
33	Saya bertanggung jawab atas program kerja yang telah disepakati.				
34	Program kerja yang saya laksanakan tidak berjalan sesuai rencana.				
35	Saya melibatkan masalah pribadi dalam mengambil keputusan.				
36	Saya mengabaikan program kerja yang telah disepakati.				

### Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,899	,896	36

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	103,9000	101,679	,630	,895
M2	104,7000	98,286	,621	,893
M3	104,0333	104,171	,453	,897
M4	104,0000	101,793	,515	,896

M5	104,6000	92,593	,838	,888
M6	103,9000	104,024	,322	,898
M7	103,9667	104,447	,363	,898
M8	105,0333	99,826	,414	,898
M9	103,9667	103,482	,310	,899
M10	104,1333	103,499	,382	,897
M11	104,9333	96,478	,621	,893
M12	103,9333	98,478	,646	,893
M13	104,2333	103,426	,417	,897
M14	104,4000	102,455	,454	,896
M15	104,2000	103,890	,402	,897
M16	103,9667	103,895	,357	,898
M17	104,2333	96,944	,732	,891
M18	103,9333	99,995	,642	,894
M19	104,0333	101,964	,460	,896
M20	105,4333	110,875	-,312	,906
M21	104,2333	102,323	,412	,897
M22	103,8667	102,464	,528	,896
M23	104,7333	103,513	,204	,902
M24	104,4333	98,254	,519	,895
M25	104,5000	104,121	,313	,898
M26	104,0667	105,789	,170	,900
M27	103,8333	104,075	,351	,898
M28	104,3333	103,057	,342	,898
M29	103,8000	107,407	,016	,902
M30	103,9000	99,403	,762	,892
M31	103,8667	105,292	,234	,899
M32	104,0333	102,792	,441	,897
M33	104,1333	105,223	,189	,900
M34	104,1667	100,213	,535	,895
M35	104,4667	95,706	,749	,890
M36	104,1000	107,610	-,002	,902

## Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas Skala Budaya Organisasi

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,963	,967	84

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	252,3000	519,666	,511	,963
BO2	252,4000	520,248	,329	,963
BO3	252,3333	515,747	,652	,962
BO4	252,2333	515,771	,644	,962
BO5	252,0667	516,478	,499	,962
BO6	252,3667	516,309	,687	,962
BO7	252,4667	518,257	,419	,963
BO8	253,6333	529,206	-,082	,964
BO9	252,5667	514,530	,453	,963
BO10	253,5667	523,840	,192	,963
BO11	252,1000	509,955	,712	,962
BO12	252,5000	521,224	,213	,963
BO13	252,1667	509,178	,696	,962
BO14	252,3333	515,195	,445	,963
BO15	253,0000	527,586	-,005	,964
BO16	252,5333	513,499	,648	,962
BO17	252,3333	519,678	,256	,963
BO18	252,0000	514,345	,579	,962

BO19	252,4667	511,223	,584	,962
BO20	252,3000	515,114	,541	,962
BO21	252,5000	521,569	,183	,963
BO22	252,9000	510,576	,507	,962
BO23	252,4667	510,395	,682	,962
BO24	252,2000	509,545	,633	,962
BO25	252,9000	520,714	,184	,964
BO26	252,3667	511,206	,561	,962
BO27	252,2333	509,013	,568	,962
BO28	252,4667	525,499	,062	,964
BO29	252,7000	513,390	,534	,962
BO30	252,4667	514,051	,610	,962
BO31	252,2333	518,668	,486	,963
BO32	252,1333	513,706	,571	,962
BO33	252,1000	508,714	,763	,962
BO34	252,4000	517,972	,339	,963
BO35	252,6000	510,869	,565	,962
BO36	252,4000	517,007	,475	,962
BO37	252,5667	513,840	,597	,962
BO38	252,2000	514,166	,587	,962
BO39	252,2000	518,924	,445	,963
BO40	252,2333	519,426	,289	,963
BO41	252,1667	506,764	,790	,962
BO42	252,2000	508,372	,747	,962
BO43	252,3000	514,148	,584	,962
BO44	252,4667	511,085	,654	,962
BO45	252,5667	515,220	,474	,962
BO46	252,2667	519,513	,474	,963
BO47	252,2333	514,461	,598	,962
BO48	252,2333	517,013	,576	,962
BO49	252,2667	510,961	,692	,962
BO50	252,0333	512,033	,690	,962
BO51	252,2333	508,185	,779	,962
BO52	252,1667	509,454	,770	,962
BO53	252,1333	513,499	,580	,962
BO54	252,0333	510,861	,743	,962
BO55	251,9333	511,720	,689	,962
BO56	252,0000	510,552	,661	,962
BO57	252,4667	518,878	,466	,963
BO58	252,4333	524,323	,287	,963
BO59	252,3333	512,920	,675	,962

BO60	252,0667	515,651	,537	,962
BO61	252,1333	512,395	,722	,962
BO62	252,1000	517,679	,455	,963
BO63	252,4000	519,697	,423	,963
BO64	252,9000	514,714	,410	,963
BO65	252,2000	514,717	,496	,962
BO66	252,0667	508,823	,746	,962
BO67	252,0333	513,620	,619	,962
BO68	252,7000	508,079	,486	,963
BO69	252,1000	516,024	,532	,962
BO70	252,1667	519,247	,310	,963
BO71	252,3000	522,286	,200	,963
BO72	252,3333	517,126	,576	,962
BO73	252,9667	519,275	,359	,963
BO74	252,3333	520,230	,540	,963
BO75	252,5000	519,224	,410	,963
BO76	253,1000	518,162	,283	,963
BO77	252,8000	510,303	,524	,962
BO78	252,7000	519,941	,284	,963
BO79	252,4000	512,731	,588	,962
BO80	253,2667	542,271	-,458	,965
BO81	252,3000	519,390	,529	,962
BO82	252,3000	517,390	,279	,963
BO83	252,2667	504,133	,690	,962
BO84	252,1333	509,154	,762	,962

### Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas Skala Kinerja

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,928	,931	36

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	110,1667	109,040	,180	,929
K2	110,3333	106,989	,343	,928
K3	110,0000	103,517	,645	,925
K4	110,1667	103,247	,692	,924
K5	110,2667	105,168	,412	,927
K6	110,1000	103,679	,543	,926
K7	110,2000	107,200	,512	,927
K8	110,0000	104,552	,633	,925
K9	110,4000	104,455	,689	,925
K10	110,0667	104,961	,632	,925
K11	110,2667	103,099	,576	,925
K12	110,3667	104,240	,567	,925
K13	110,0667	106,892	,419	,927
K14	110,1333	107,292	,419	,927
K15	110,4667	104,189	,420	,928
K16	110,1667	103,799	,567	,925
K17	110,2667	108,340	,190	,930
K18	110,4333	105,771	,388	,928
K19	109,9333	103,306	,734	,924
K20	109,9667	106,792	,391	,927
K21	110,0333	105,620	,538	,926
K22	110,4667	103,223	,641	,925
K23	110,1000	102,507	,709	,924
K24	110,0333	102,585	,605	,925
K25	110,2333	108,185	,427	,927
K26	110,4000	108,524	,241	,929
K27	110,0000	103,862	,497	,926
K28	110,5000	108,397	,248	,929

K29	110,1000	102,783	,563	,926
K30	109,8333	102,971	,752	,924
K31	110,4667	106,189	,515	,926
K32	110,1000	103,886	,480	,927
K33	110,1000	105,541	,595	,926
K34	110,6333	106,723	,285	,929
K35	110,0000	103,862	,497	,926
K36	109,9000	103,059	,593	,925

Lampiran 6 Skala Penelitian Setelah Uji Coba

**ALAT UKUR PSIKOLOGIS**



Disusun Oleh :

Nama : A.SYAIFUL ARIF

NIM : 1607016038

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG  
2021**

## PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Saya A.Syaiful Arif Mahasiswa Prodi Psikologi UIN Walisongo angkatan 2016 yang sedang melakukan penelitian terhadap Pengurus Koperasi Mahasiswa UIN Walisongo Semarang Periode 2020 untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi. Mohon kesediaan saudara/i untuk berkenan membantu mengisi skala berikut ini.

### PETUNJUK Pengerjaan

1. Skala penelitian ini terdiri dari 3 jenis skala yang berbeda, yaitu skala pertama, skala kedua dan skala ketiga.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
3. Tentukan jawaban yang menggambarkan diri anda yang sebenarnya dengan memberikan tanda centang (v) pada pilihan jawaban yang meliputi:
  - SS ( Sangat Sesuai ) : Apabila anda merasa “Sangat Sesuai” dengan diri anda.
  - S ( Sesuai ) : Apabila anda merasa “Sesuai” dengan diri anda.
  - TS ( Tidak Sesuai ) : Apabila anda merasa “Tidak Sesuai” dengan diri anda.
  - STS ( Sangat Tidak Sesuai ) : Apabila anda merasa “Sangat Tidak Sesuai” dengan diri anda.
4. Pada setiap pernyataan hanya dapat memilih satu jawaban. Tidak ada jawaban salah, semua jawaban adalah benar. Hasil dari skala penelitian ini tidak akan mempengaruhi apapun yang terkait dengan diri anda. Kerahasiaan data dijamin dan hanya dapat diakses oleh peneliti untuk kepentingan akademik.

**\*\* Terima Kasih, Selamat Mengerjakan \*\***

## Skala pertama

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya adalah orang yang bertanggung jawab pada pekerjaan saya.				
2	Saya senang memimpin sebuah rapat dengan rekan pengurus.				
3	Saya selalu meningkatkan kualitas pelayanan terhadap anggota.				
4	Saya lalai pada pekerjaan saya sebagai pengurus.				
5	Saya merasa minder jika harus memimpin sebuah rapat dengan rekan pengurus.				
6	Saya mengabaikan kualitas pelayanan terhadap anggota.				
7	Saya tertarik untuk menciptakan sesuatu yang baru di bidang kepengurusan saya.				
8	Saya memiliki keinginan untuk menjadi ketua organisasi.				
9	Saya suka berdiskusi dengan rekan pengurus setiap ada kesempatan.				
10	Saya meniadakan sesuatu yang baru dibidang kepengurusan saya.				
11	Saya tidak ingin menjadi ketua organisasi.				
12	Saya jarang bersosialisasi dengan rekan pengurus.				
13	Saya suka pada tugas-tugas yang menuntut ide atau gagasan yang baru.				
14	Saya selalu mengungkapkan ide dan gagasan saya dalam rapat.				
15	Saya selalu bersemangat dalam menjalankan tugas saya sebagai pengurus.				
16	Saya benci pada tugas-tugas yang menuntut ide dan gagasan.				
17	Saya takut mengungkapkan ide dan gagasan yang saya miliki.				
18	Saya apatis dalam menjalankan tugas saya sebagai pengurus.				
19	Saya percaya pada diri sendiri bahwa saya				

	dapat mencapai sesuatu yang sudah saya targetkan.				
20	Saya senang bertukar informasi tentang keseharian saya kepada rekan pengurus.				
21	Saya masa bodoh terhadap target yang harus saya capai.				
22	Saya seorang yang pendiam				
23	Tugas-tugas saya selalu selesai tepat waktu.				
24	Saya berusaha memberikan yang terbaik dalam tugas kepengurusan saya.				
25	Tugas-tugas saya banyak yang belum saya selesaikan.				
26	Saya sering bermalas-malasan dalam melaksanakan program kerja.				
27	wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya membuat saya bekerja lebih baik.				
28	Saya mudah menyerah dalam melaksanakan berbagai hal.				
29	Jika diberi wewenang dan tanggung jawab saya merasa kurang percaya diri.				

#### Skala Kedua

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan aman.				
2	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang optimal.				
3	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.				
4	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim.				
5	Saya giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggungjawab saya.				
6	Saya selalu memakai seragam organisasi pada hari yang telah disepakati.				
7	Saya kurang cermat dalam menyelesaikan pekerjaan saya.				
8	Saya malas mengerjakan pekerjaan dengan				

	serius.				
9	Saya merasa malas dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab saya.				
10	Seringkali saya tidak memakai seragam organisasi pada hari yang telah disepakati.				
11	Saya mengetahui dengan jelas ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya.				
12	Saya bersikap ramah terhadap semua mitra organisasi.				
13	Para pengurus saling percaya terhadap rekan pengurus yang lain.				
14	Saya selalu berusaha mematuhi peraturan yang ada meskipun tidak dalam pengawasan.				
15	Saya merasa takut dalam mengambil keputusan.				
16	Saya tidak mengetahui tolak ukur keberhasilan dalam pekerjaan saya.				
17	Saya mengabaikan penurunan kinerja organisasi.				
18	Para pengurus saling curiga terhadap rekan pengurus yang lain.				
19	Saya tidak mematuhi peraturan yang sudah disepakati.				
20	Saya menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan.				
21	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan akurat.				
22	Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal.				
23	Saya merasa senang dengan tugas pekerjaan yang saya jalani karena dapat memberikan manfaat bagi organisasi.				
24	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan bidang lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi organisasi.				
25	Saya selalu menghadiri rapat koordinasi dengan pengurus bidang yang lain.				
26	Saya mampu mengedepankan visi misi organisasi daripada kepentingan pribadi.				
27	Saya merasa bosan terhadap pekerjaan saya.				
28	Saya kurang akurat dalam memperhitungkan pekerjaan saya.				

29	Saya mengabaikan penurunan hasil kerja organisasi.				
30	Saya benci dengan tugas pekerjaan yang saya jalani.				
31	Saya merasa malas menghadiri rapat koordinasi pengurus.				
32	Saya tidak mampu mengedepankan visi misi organisasi.				
33	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
34	Saya mengetahui secara detail tujuan organisasi.				
35	Saya selalu berorientasi pada hasil kerja yang tinggi.				
36	Jika terjadi persoalan dengan mitra saya berusaha menjalin komunikasi dengan mitra yang bersangkutan.				
37	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu melakukan koordinasi dengan rekan pengurus.				
38	Saya selalu berbagi informasi kepada rekan pengurus yang lain dalam pelaksanaan pekerjaan.				
39	Para anggota dan pengurus selalu bersikap hangat (ramah) dalam pergaulan.				
40	Saya seorang yang pengecut.				
41	Saya kurang memahami tujuan organisasi.				
42	Saya mengabaikan penurunan kinerja yang tidak sesuai rencana.				
43	Saya selalu mengabaikan jika ada persoalan dengan mitra kerja organisasi.				
44	Saya tidak melakukan koordinasi dengan rekan pengurus dalam melaksanakan pekerjaan.				
45	Saya enggan berbagi informasi kepada rekan pengurus yang lain.				
46	Para anggota dan pengurus tidak bersikap ramah dalam pergaulan.				
47	Saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan.				
48	Saya selalu mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam				

	menyelesaikan pekerjaan.				
49	Saya memberikan pelayanan dengan sepenuh hati.				
50	Jika timbul permasalahan saya selalu menyelesaikannya bersama-sama.				
51	Organisasi memiliki standar operasional prosedur yang jelas mengenai pedoman pelaksanaan tugas.				
52	Sebagai pengurus saya selalu berpenampilan rapi.				
53	Saya menunggu perintah dalam mengerjakan tugas pekerjaan.				
54	Saya sering mengabaikan pekerjaan saya sebagai pengurus.				
55	Saya merasa malas mempelajari hal baru.				
56	Saya sering mengabaikan anggota yang membutuhkan layanan.				
57	Saya lebih suka diam dan mengalah jika terjadi permasalahan.				
58	Organisasi tidak mematuhi standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.				
59	Saya mengetahui dengan jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan				
60	Saya memperoleh penghargaan karena menunjukkan prestasi kerja.				
61	Para mitra senang bekerja sama dengan kami.				
62	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan pengurus yang lain.				
63	Saya suka menceritakan sejarah dan keberadaan organisasi kepada pihak lain.				
64	Saya merasa takut menanggung resiko bila terjadi kesalahan dalam pekerjaan saya.				
65	Saya merasa bingung terhadap pekerjaan yang harus saya lakukan.				
66	Para mitra kurang puas bekerja sama dengan kami.				
67	Saya merasa terbebani dengan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.				

68	Saya merasa malu menceritakan sejarah dan keberadaan organisasi kepada pihak lain.				
----	--	--	--	--	--

## Skala Ketiga

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan waktu dan usaha yang seefisien mungkin.				
2	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya dengan baik.				
3	Program kerja saya tidak terlaksana dengan baik.				
4	Saya lambat dalam melaksanakan program kerja.				
5	Saya merasa malas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya sebagai pengurus.				
6	Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya dengan baik.				
7	Saya melaksanakan tugas kepengurusan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki.				
8	Saya menyelesaikan program kerja saya sesuai waktu yang ditentukan.				
9	Saya tidak berkompeten dalam melaksanakan pekerjaan.				
10	Saya merasa terbebani dengan tugas kepengurusan saya.				
11	Program kerja yang saya kerjakan tidak selesai tepat waktu.				
12	Saya selalu mengingat tujuan yang harus dicapai dalam tugas kepengurusan saya.				
13	Ketika melakukan pekerjaan, saya melakukannya dengan baik.				
14	Saya tidak suka menunda pekerjaan yang harus saya lakukan.				
15	Saya mengabaikan tujuan yang harus dicapai				

	dalam tugas kepengurusan saya.				
16	Saya sering menunda pekerjaan yang harus saya lakukan.				
17	Saya berusaha mengoptimalkan pelaksanaan program agar mencapai tujuan organisasi.				
18	Hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan merupakan kepuasan batin sebagai pengurus yang profesional.				
19	Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan program kerja.				
20	Program kerja yang saya laksanakan berjalan tidak optimal.				
21	Saya tidak profesional dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.				
22	Saya bersikap seenaknya dalam menyelesaikan program kerja.				
23	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
24	Pekerjaan saya adalah tanggung jawab saya.				
25	Saya tidak memiliki perencanaan yang jelas terhadap program kerja saya.				
26	Saya tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya.				
27	Saya melaksanakan seluruh program kerja sesuai dengan rencana.				
28	Saya tidak melibatkan masalah pribadi dalam mengambil keputusan.				
29	Saya bertanggung jawab atas program kerja yang telah disepakati.				
30	Saya melibatkan masalah pribadi dalam mengambil keputusan.				
31	Saya mengabaikan program kerja yang telah disepakati.				

Lampiran 7 Skoring Variabel Motivasi

S	Butir Item																													Total	
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	M21	M22	M23	M24	M25	M26	M27	M28	M29		
1	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	103
2	3	2	4	2	3	4	4	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	2	2	4	3	2	80	
3	3	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	3	3	2	4	4	3	93	
4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	91	
5	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	91	
6	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	73	
7	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	77	
8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	84	
9	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	99	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
11	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	71	
12	3	2	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	2	84	
13	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	88	
14	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	88	
15	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	86	
16	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	79	
17	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	75	
18	3	2	2	4	2	1	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	3	86	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	89	
20	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	82	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	83	
23	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	103	
24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	84	
25	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	106	
26	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	2	2	4	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	88	
27	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	93	
28	4	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	95	
29	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	88	
30	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	103	

Lampiran 8 Skoring Variabel Budaya Organisasi

5	Butir Item																							
	B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B010	B011	B012	B013	B014	B015	B016	B017	B018	B019	B020	B021	B022	B023	B024
1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3
5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
7	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	4
8	3	3	3	4	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3
9	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	3
12	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
18	1	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	1	4	4	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
26	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	4
27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
28	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
30	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4



	Butir Item																	Total				
	B047	B048	B049	B050	B051	B052	B053	B054	B055	B056	B057	B058	B059	B060	B061	B062	B063	B064	B065	B066	B067	B068
255	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3
181	3	3	4	3	4	2	2	2	4	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3
241	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
212	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
222	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
189	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
186	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
219	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2
210	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
202	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
184	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2
237	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
214	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3
226	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4
205	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3
202	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
186	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
192	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	1
206	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
205	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
201	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
200	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
241	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
214	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
242	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
216	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3
213	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
230	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
172	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
231	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3

Lampiran 9 Skoring Variabel Kinerja

S	Butir Item																															Total	
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20	K21	K22	K23	K24	K25	K26	K27	K28	K29	K30	K31		
1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	116
2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	3	4	3	3	88	
3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	103	
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	100	
5	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	99	
6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
7	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	93	
9	3	4	2	2	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	109	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	102	
12	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	99	
13	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	100	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	97	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	98	
16	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	
17	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	86	
18	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	97	
19	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	98	
20	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	95	
21	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	99	
22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
23	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	111	
24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
25	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	112	
26	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	107	
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	96	
28	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	104	
29	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	89	
30	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	102	

## Lampiran 10 Struktur Kepengurusan Kopma-Ws Periode 2020

Berdasarkan SK Rektor Nomor: B-1160/Un.10.0/R/PP.00.9/02/2020, Struktur Kepengurusan Koperasi Mahasiswa “Walisongo” UIN Walisongo Semarang Periode 2020, sebagai berikut :

Jabatan	Nama	Fakultas
Ketua Umum	Muhammad Fawaz Baha'	FST/2017
Kabid Adum	Naily Fadhilatun Ni'mah	FEBI/2017
Wakabid Adum I (Rumah Tangga)	Syafiq Niemi	FUHUM/2018
Wakabid Adum II (Rumah Tangga)	Andini Gusmiarni	FSH/2018
Wakabid Adum III (Keseekretariatan)	Elviana Agustin	FPK/2018
Kabid Keuangan	Siti Nur Aisah	FEBI/2017
Wakabid Keuangan I ( Usaha)	Rina Widiyanti	FEBI/2018
Wakabid Keuangan II (Organisasi)	Diah Nur Sa'adah	FEBI/2017
Kabid PSDA	Zaenal Arifin	FSH/2017
Wakabid PSDA I (Bakat Minat)	Aida Fitri	FEBI/2018
Wakabid PSDA II (Kaderisasi)	Ines Rohmatu Hinyah	FPK/2018
Kabid Usaha	Diah Permatasari	FST/2017
Wakabid Usaha I (Marketing I)	Nabila Monika Putri	FDK/2018
Wakabid Usaha II (Marketing II)	Miftakhul Falah	FSH/2018
Wakabid Usaha III (Marketing III)	Maftukhah Ihtiyati	FSH/2017
Wakabid Usaha IV (Marketing IV)	Laili Nur Azlina	FEBI/2017
Wakabid Usaha V (Marketing V)	Ana Fiatul Lutfiah	FSH/2018
Staff Usaha	Putri Aprilia Ayuningsih	FPK/2018
Staff Usaha	Nur Rahmawati Putri	FSH/2018
Staf Usaha	Siti Nuraisyah	FDK/2018
Staf Usaha	Fahmi Akbaril Khuluq	FDK/2018
Kabid Humas	Amir Hafinuddin	FUHUM/2017
Wakabid Humas ( Eksternal)	Ahmad Wahri Ma'ruf	FITK/2018
Wakabid Humas (Internal)	Avita Nur Hamida	FDK/2018
Wakabid Humas ( Medsos)	Sheila Tanjung Ratnasari	FDK/2018

Direktur LSO	Cholilul Fadillah	FITK/2018
Wakil Direktur LSO	Hairun Nisa Issolihah	FEBI/2017
LSO EDC	Isna Nurul Amna	FPK/2018
LSO GEC	Ninik Indarti	FPK/2018
LSO CC	Qurrota A'yuni	FITK/2017

### Lampiran 11 Hasil SPSS Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,42069694
Most Extreme Differences	Absolute	,173
	Positive	,173
	Negative	-,103
Test Statistic		,173
Asymp. Sig. (2-tailed)		,023 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		,296
Point Probability		,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### Lampiran 12 Hasil SPSS Uji Linearitas Kinerja Dengan Motivasi

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	1273,883	19	67,046	2,085	,117
		Linearity	886,212	1	886,212	27,558	,000
		Deviation from Linearity	387,671	18	21,537	,670	,780
Within Groups			321,583	10	32,158		
Total			1595,467	29			

## Lampiran 13 Hasil SPSS Uji Linearitas Kinerja Dengan Budaya Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA *	Between Groups	(Combined)	1520,467	24	63,353	4,224	,058
BUDAYA ORGANISASI		Linearity	914,444	1	914,444	60,963	,001
		Deviation from Linearity	606,023	23	26,349	1,757	,277
Within Groups			75,000	5	15,000		
Total			1595,467	29			

## Lampiran 14 Hasil SPSS Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	34,431			9,189	
	MOTIVASI	,337	,144	,405	2,333	,027	,436	2,294
	BUDAYA ORGANISASI	,163	,063	,453	2,606	,015	,436	2,294

a. Dependent Variable: KINERJA

## Lampiran 15 Hasil SPSS Uji Heterokedastisitas

## Correlations

			MOTIVASI	BUDAYA ORGANISASI	Unstandardized Residual
Spearman's rho	MOTIVASI	Correlation Coefficient	1,000	,739**	,083
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,664
		N	30	30	30
	BUDAYA ORGANISASI	Correlation Coefficient	,739**	1,000	,039
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,838
		N	30	30	30
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,083	,039	1,000
		Sig. (2-tailed)	,664	,838	.
		N	30	30	30

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

## Lampiran 16 Hasil Uji Analisis Deskriptif

## Fakultas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	FPK	5	16,1	16,7	16,7
	FDK	4	12,9	13,3	30,0
	FITK	3	9,7	10,0	40,0
	FUHUM	2	6,5	6,7	46,7
	FST	3	9,7	10,0	56,7
	FEBI	7	22,6	23,3	80,0
	FSH	6	19,4	20,0	100,0
	Total	30	96,8	100,0	
Missing	System	1	3,2		
Total		31	100,0		

**Gender**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	23	74,2	76,7	76,7
	Laki-Laki	7	22,6	23,3	100,0
	Total	30	96,8	100,0	
Missing	System	1	3,2		
Total		31	100,0		

**Semester**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Semester 6	11	35,5	36,7	36,7
	Semester 8	19	61,3	63,3	100,0
	Total	30	96,8	100,0	
Missing	System	1	3,2		
Total		31	100,0		

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	30	71	106	87,97	8,923
X2	30	172	255	211,13	20,609
Y	30	86	116	98,47	7,417
Valid N (listwise)	30				

## Lampiran 17 Hasil SPSS Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,431	9,189		3,747	,001
	MOTIVASI	,337	,144	,405	2,333	,027
	BUDAYA ORGANISASI	,163	,063	,453	2,606	,015

a. Dependent Variable: KINERJA

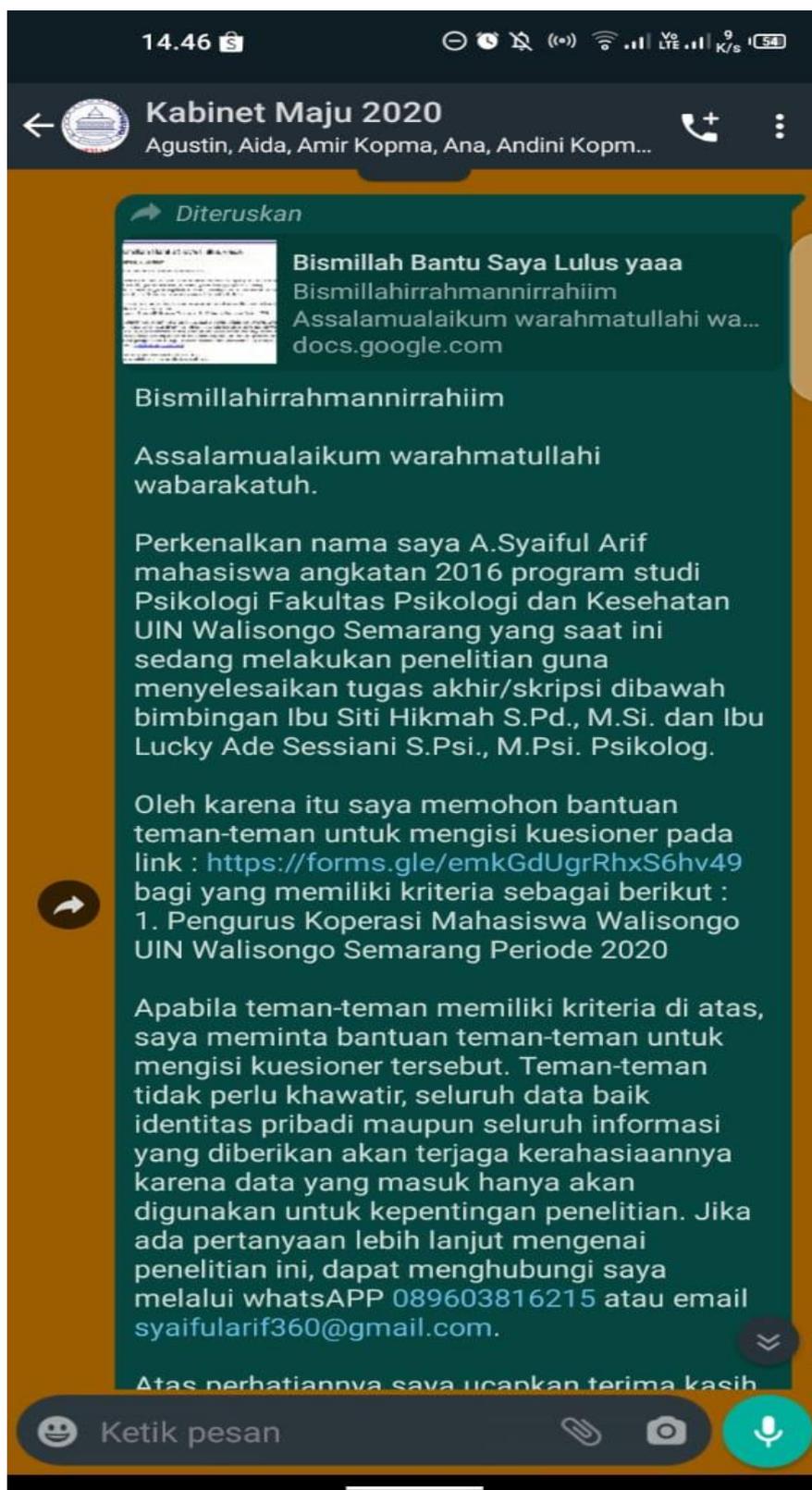
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1028,732	2	514,366	24,505	,000 <sup>b</sup>
	Residual	566,734	27	20,990		
	Total	1595,467	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI

## Lampiran 18 Tangkapan Layar Bukti Pengambilan Data



## Lampiran 19 Hasil Uji Turnitin



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN**

Jl. Prof Hamka Km. 02, Kampus III UIN Walisongo Semarang, Jawa Tengah, Indonesia 50185

**SURAT KETERANGAN**

Berdasarkan hasil pengecekan Turnitin naskah ~~proposai~~/ munaqosah, atas nama mahasiswa :

Nama : A.SYAIFUL ARIF  
 NIM : 1607016038  
 Program Studi : Psikologi  
 Semester : 11  
 Judul : Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa UIN Walisogo Semarang Periode 2020

Dinyatakan bahwa naskah ~~proposai~~ / munaqosah tersebut telah memenuhi ketentuan yaitu 26% dari syarat maksimal 30% *similarity index*.

Demikian surat ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 09 November 2021

Reti Wahyuni, M.Pd.



## RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama : A.Syaiful Arif
2. TTL : Kendal, 08 Februari 1997
3. Alamat Rumah : Desa Sukodono RT12 RW03 Kec.Kendal  
Kab.Kendal
4. Hp : 089603816215
5. E-mail : [syaifularif360@gmail.com](mailto:syaifularif360@gmail.com)

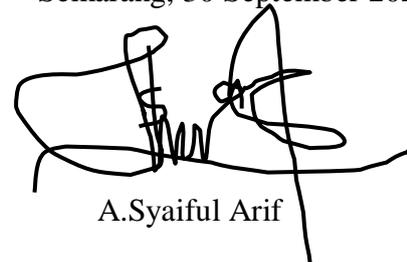
### B. Pendidikan Formal

1. MI/SD : SD N 2 TROMPO KENDAL
2. MTs/SMP : SMP N 3 KENDAL
3. MA/SMA : MAN 01 KENDAL
4. Perguruan Tinggi : UIN WALISONGO SEMARANG

### C. Pendidikan Non-Formal

1. PP. Nurul Ihsan Trompo Kendal

Semarang, 30 September 2021



A.Syaiful Arif