

Nomor : 0279/UN40.F7.S1/PK.05.01/2023

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Persepsional pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi**

Banten)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen
Universitas Pendidikan Indonesia



Oleh

Ayu Niken Shafira Putri

1908102

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2023**

LEMBAR HAK CIPTA
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Persepsional pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi
Banten)

Oleh

Ayu Niken Shafira Putri

1908102

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen
Universitas Pendidikan Indonesia

© Ayu Niken Shafira Putri

Universitas Pendidikan Indonesia

2023

Hak cipta dilindungi undang-undang.
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian dengan dicetak,
difotokopi, atau dengan cara lainnya tanpa izin penulis.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi
Persepsional pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten)

Ayu Niken Shafira Putri

1908102

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I



Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si

NIP: 197302052005012003

Dosen Pembimbing II



Yoga Perdana, SE., M.S.M

NIP: 920190219931015101

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Maya Sari, SE., M.M

NIP: 197107052002122007

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BIANIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG

2023

PERNYATAAN ANTI PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Persepsional pada Pegawai Bapenda Provinsi Banten) sepenuhnya merupakan karya saya sendiri, begitu juga semua yang ada di dalamnya. Saya tidak menjiplak atau mengutip dengan cara yang bertentangan dengan etika keilmuan yang berlaku. Atas pernyataan ini, saya bersedia menanggung risiko atau sanksi apabila ternyata ditemukan adanya pelanggaran terhadap integritas keilmuan atau ada klaim terhadap kebenaran karya saya di kemudian hari.

Bandung. Juli 2023

Yang membuat pernyataan

Ayu Niken Shafira Putri
NIM. 1908102

ABSTRAK

**Ayu Niken Shafira Putri (1908102) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Persepsional pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten)”.
Dibawah bimbingan Dr. Rofi Rofaida, S.P, M.Si. dan Yoga Perdana, S.E,
M.SM.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 100 orang pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus slovin dari 1.130 orang populasi, menggunakan teknik sampling *Propotional Random Sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan menggunakan angket. Sedangkan analisis data penelitian dilakukan dengan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier bergada, koefisien determinasi, dan uji t. Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig $(0.000) < 0.05$, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja dengan nilai sig $(0.010) < 0.05$, dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel mediasi yaitu motivasi kerja dengan nilai sig pada budaya organisasi yaitu $(0.000) < 0.05$ dan nilai sig pada motivasi kerja $(0.000) < 0.05$ serta motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig $(0.000) < 0.05$. Budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 17.2 % terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi juga memberikan pengaruh sebesar 6.5% terhadap motivasi kerja serta budaya organisasi melalui variabel mediasi (motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 31.9% serta motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 22.8%.

Kata kunci: budaya organisasi, kinerja pegawai, motivasi kerja

ABSTRACT

Ayu Niken Shafira Putri (1908102) “The Influence of Organizational Culture on Employee Performance with Work Motivation as a Mediating Variabel (Perceptual Study on Employees of the Local Revenue Agency of Banten Province)”. Under the guidance of Dr. Rofi Rofaida, S.P, M.Si. and Yoga Perdana, S.E, M.SM.

This study aims to determine the influence of organizational culture on employee performance through work motivation as a mediating variable in the Regional Revenue Agency of Banten Province. The research used a quantitative method with a sample of 100 individuals, calculated using the Slovin formula from a population of 1,130 people, utilizing the Proportional Random Sampling technique. The analysis techniques employed include descriptive analysis, data collection through questionnaires and surveys, validity test, reliability test, classical assumption test, linear regression test, coefficient of determination test, and t-test. The results of the data analysis indicate that organizational culture has a significant positive partial effect on employee performance, with a significance value (sig) of 0.000, which is less than 0.05. Organizational culture also has a significant positive partial effect on work motivation, with a significance value (sig) of 0.010, which is less than 0.05. Furthermore, organizational culture has a significant positive effect on employee performance through the mediating variable, work motivation, with significance values (sig) of 0.000 for organizational culture and 0.000 for work motivation, both less than 0.05. Additionally, work motivation has a significant partial effect on employee performance, with a significance value (sig) of 0.000, which is less than 0.05. The study reveals that organizational culture contributes to 17.2% of the variance in employee performance, 6.5% of the variance in work motivation, and through the mediating variable (work motivation), it influences 31.9% of the variance in employee performance, while work motivation alone influences 22.8% of the variance in employee performance.

Keywords: organizational culture, employee performance, work motivation

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang sudah memberikan nikmat, rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Persepsional pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten)”**. Penulisan tugas akhir ini dibuat dalam rangka memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Terlepas dari hal tersebut, besar harapan penulis bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, khususnya bagi penulis sendiri. Kritik dan saran yang bersifat membangun tentunya diperlukan guna memperbaiki kualitas penulisan selanjutnya. Tugas akhir ini dapat selesai berkat segala bantuan, dukungan, bimbingan, dan motivasi yang diberikan oleh berbagai pihak. Oleh sebab itu rasa terima kasih diucapkan kepada:

1. Bapak E.A Deni Hermawan dan Ibu Adetri Hitnes selaku orang tua penulis yang selalu memberikan restu, doa, bentuk perhatian, dukungan, semangat, serta kasih sayang yang tiada hentinya agar penulis dapat menyelesaikan studi dan tugas akhir skripsi ini. Kemudian Ayu Nenden Assyfa Putri selaku kakak kandung penulis yang selalu memberikan dukungan, senantiasa membantu, memberikan saran, kritik, serta masukan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M.Pd, MA. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Dr. Heny Hendrayati, S.IP., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan arahan dan dukungan selama kegiatan perkuliahan, serta menjadi mentor dan contoh yang baik bagi seluruh mahasiswa Manajemen UPI.

5. Ibu Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si. selaku dosen pembimbing I yang senantiasa membantu, membimbing, meluangkan waktu dan pikiran serta memberikan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Yoga Perdana, S.E., M.S.M. selaku dosen pembimbing II yang senantiasa membantu, membimbing, meluangkan waktu dan pikiran serta memberikan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen serta dosen Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (FPEB) yang telah memberikan ilmunya.
8. Seluruh Staff dan Pegawai Bapenda Provinsi Banten yang telah membantu dan berpartisipasi dalam mpenelitian.
9. Mochammad Al Fitra Dwisetya, seorang yang hadir sejak masa Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan menjadi teman, sahabat, kakak, sekaligus partner bagi penulis. Terimakasih selalu menghibur, mengantar bimbingan, menemani mengerjakan skripsi, dan selalu memberikan semangat dan dukungan positif bagi penulis dalam proses menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Atang dan Otang, kucing kesayangan penulis. Terimakasih selalu menemani penulis dalam proses pengerjaan tugas akhir ini. Tentunya dengan adanya mereka, beban menjadi terasa lebih ringan. Terimakasih selalu menghibur dan menjadi obat pelipur lara penulis.
11. Rafika dan Zahra selaku teman-teman Internship Kampus Merdeka Lazada Indonesia, serta Infynite Angkatan 2019 selaku kawan seperjuangan yang turut menjadi bagian cerita masa perkuliahan dari sejak awal menjadi mahasiswa baru hingga di akhir masa perkuliahan, yang memberikan canda dan tawa dalam setiap perjalanan masa perkuliahan penulis.
12. Terakhir, untuk diri saya sendiri. Terimakasih banyak telah kuat menghadapi segala rintangan. Terimakasih telah berjuang mengorbankan tenaga, waktu, pikiran, serta tidak pernah menyerah dalam melakukan hal apapun.
Semoga Allah SWT memberikan pahala dan balasan atas amal baik dan bantuan untuk penulis selama menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii

ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Kegunaan Penelitian	14
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	14
1.4.2 Kegunaan Praktis	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kajian Pustaka	12
2.1.1 Konsep Kinerja	12
2.1.2 Konsep Budaya Organisasi.....	19
2.1.3 Konsep Motivasi	28
2.2 Penelitian Terdahulu.....	42
2.3 Kerangka Pemikiran	48
2.3.1 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja	49
2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	51
2.3.3 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	53

2.3.4 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja.....	54
2.4 Paradigma Penelitian	57
2.5 Hipotesis.....	58
BAB III METODE PENELITIAN	59
3.1 Objek Penelitian dan Unit Analisis.....	59
3.2 Desain dan Metode Penelitian.....	60
3.2.1 Desain penelitian	60
3.3 Operasional Variabel	62
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	62
3.4.1 Sumber Data.....	62
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	62
3.4.3 Populasi	64
3.4.4 Sampel	64
3.4.5 Teknik Penarikan Sampel	65
3.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	67
3.5.1 Uji Validitas	67
3.5.2 Uji Reliabilitas	71
3.6 Rancangan Analisis Data	73
3.6.1 Rancangan Analisis Data.....	73
3.6.2 Method of Seccessive Interval (MSI).....	77
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	78
3.6.4 Analisis Korelasi	79
3.6.5 Regresi Linear Berganda	81

3.6.6 Uji Koefisien Determinasi	82
3.7 Uji Hipotesis.....	82
3.7.1 Uji t (Parsial).....	83
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	81
4.1 Hasil	81
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	81
4.1.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden	84
4.1.3 Gambaran Umum Variabel Penelitian	87
4.1.4 Hasil Pengujian Statistika	150
4.2 Pembahasan Hasil	169
4.2.1 Pembahasan dan Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten.....	169
4.2.2 Pembahasan dan Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten.....	173
4.2.3 Pembahasan dan Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten.....	176
4.2.4 Pembahasan dan Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Z) pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten.....	178
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	171

5.1 Kesimpulan.....	171
5.2 Saran.....	172
LAMPIRAN	175

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Budaya Kerja (X)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Kinerja (Y)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Motivasi (Z).....	68
Tabel 3. 4 Skala Likert	63
Tabel 3. 5 Data pegawai ASN dan Non ASN Bapenda Provinsi Banten	64
Tabel 3. 6 Tabel Interpretasi Besarnya Nilai r	68
Tabel 3. 7 Hasil Pengujian Validitas Variabel X (Budaya Organisasi)	69
Tabel 3. 8 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai).....	70
Tabel 3. 9 Hasil Pengujian Validitas Variabel Z (Motivasi Kerja)	71
Tabel 3. 10 Tabel Reliabilitas berdasarkan nilai Alpha	73
Tabel 3. 11 Hasil Uji Reliabilitas	73
Tabel 3. 12 Kriteria Bobot Nilai Alternatif	74
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	84
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	85
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	86
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Budaya Organisasi (X1).....	89
Tabel 4. 6 Tingkat dukungan perusahaan terhadap inovasi pegawai	93
Tabel 4. 7 Tingkat dukungan perusahaan terhadap pegawai dalam mengembangkan pemikiran kreatif dan inovatif	94

Tabel 4. 8 Tingkat dukungan perusahaan terhadap pegawai dalam mengambil risiko	94
Tabel 4. 9 Tingkat dukungan perusahaan terhadap pegawai untuk bersedia menanggung risiko pada pekerjaannya	95
Tabel 4. 10 Tingkat ketelitian perusahaan dalam pelaksanaan pengecekan kembali terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai	96
Tabel 4. 11 Tingkat ketelitian perusahaan dalam mengevaluasi pekerjaan pegawai	98
Tabel 4. 12 Tingkat kecermatan perusahaan dalam memeriksa kembali	98
Tabel 4. 13 Tingkat kecermatan perusahaan dalam melakukan pengawasan	99
Tabel 4. 14 Tingkat pencapaian perusahaan dalam menetapkan target	100
Tabel 4. 15 Tingkat pencapaian perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan hasil kerja yang sesuai prosedur	101
Tabel 4. 16 Tingkat pencapaian perusahaan dalam meningkatkan keterampilan baru yang dilakukan oleh pegawai	102
Tabel 4. 17 Tingkat pencapaian perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan hasil kerja yang berkualitas	103
Tabel 4. 18 Tingkat dukungan perusahaan dalam memberikan penghargaan terhadap pegawai atas pekerjaan yang sudah dikerjakan	104
Tabel 4. 19 Tingkat dukungan perusahaan dalam memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	104
Tabel 4. 20 Tingkat partisipasi seluruh pegawai perusahaan dalam aktivitas yang terjadi di dalam lingkungan kerja	105

Tabel 4. 21 Tingkat partisipasi aktif seluruh pegawai perusahaan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab	106
Tabel 4. 22 Tingkat partisipasi seluruh pegawai perusahaan dalam kegiatan di luar pekerjaan	107
Tabel 4. 23 Tingkat partisipasi seluruh pegawai perusahaan dalam program pengembangan atau kegiatan sosial di luar pekerjaan	108
Tabel 4. 24 Tingkat partisipasi seluruh pegawai perusahaan.....	109
Tabel 4. 25 Tingkat partisipasi seluruh pegawai perusahaan dan berkontribusi aktif keputusan organisasi	110
Tabel 4. 26 Tingkat apresiasi perusahaan terhadap pegawai yang dapat mencapai target kerja dengan baik	111
Tabel 4. 27 Tingkat apresiasi perusahaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi	111
Tabel 4. 28 Tingkat dukungan perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang memperkuat solidaritas dan kerjasama di antara para pegawai.....	112
Tabel 4. 29 Tingkat dukungan perusahaan dalam memberikan fasilitas	112
Tabel 4. 30 Tingkat dukungan perusahaan dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung sinergi antara atasan dan bawahan.....	113
Tabel 4. 31 Tingkat dukungan perusahaan dalam memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja sama yang terjalin antara atasan dan bawahan.....	114
Tabel 4. 32 Tingkat dukungan perusahaan untuk berani mengambil risiko besar dan memperoleh keuntungannya.....	114
Tabel 4. 33 Tingkat dukungan perusahaan dalam menciptakan semangat berkompetisi	115

Tabel 4. 34 Tingkat dukungan perusahaan dalam mendorong pegawai memiliki semangat berkekrativitas	115
Tabel 4. 35 Tingkat dukungan perusahaan dalam memberikan fleksibilitas waktu dan ruang yang diberikan kepada pegawai dalam mengeksplorasi ide-ide kreatif	116
Tabel 4. 36 Tingkat dukungan perusahaan dalam pemberian penghargaan pada pegawai yang memiliki kreativitas	116
Tabel 4. 37 Tingkat dukungan perusahaan dan pengakuan dari atasan terhadap ide-ide kreatif yang diajukan oleh pegawai.....	117
Tabel 4. 38 Tingkat dukungan atasan dalam bersikap tenang ketika menghadapi permasalahan dan mengambil keputusan.....	118
Tabel 4. 39 Pernyataan: Tingkat dukungan perusahaan dalam memberikan achievement atau punishment kepada pegawainya	118
Tabel 4. 40 Tingkat dukungan perusahaan dalam pelaksanaan tindakan atas sebuah keputusan manajemen	119
Tabel 4. 41 Tingkat dukungan perusahaan dalam menjaga kestabilan hasil kerja yang tetap pada setiap unit kerjanya	119
Tabel 4. 42 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)	121
Tabel 4. 43 Tingkat pegawai mendapatkan hasil kerja sama dengan.....	123
Tabel 4. 44 Tingkat kerapihan hasil pekerjaan.....	124
Tabel 4. 45 Tingkat ketelitian pegawai dalam bekerja	124
Tabel 4. 46 Tingkat ketelitian pegawai dalam menggunakan fasilitas	125
Tabel 4. 47 Tingkat pekerjaan diselesaikan tepat waktu	125
Tabel 4. 48 Tingkat kecepatan bekerja dengan tepat.....	126

Tabel 4. 49 Tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai target pekerjaan	127
Tabel 4. 50 Tingkat prestasi pegawai melampaui target pekerjaan.....	127
Tabel 4. 51 Tingkat pegawai dalam memahami dan memiliki	128
Tabel 4. 52 Tingkat pegawai memiliki keahlian dalam melakukan	128
Tabel 4. 53 Tingkat hubungan kerja pegawai yang baik terhadap rekan kerja ...	129
Tabel 4. 54 Tingkat hubungan kerja yang baik terhadap atasan	130
Tabel 4. 55 Tingkat kekompakan dan kerjasama yang efektif dan saling	130
Tabel 4. 56 tingkat kekompakkan dan kerja sama antara pegawai dalam mengatasi hambatan atau permasalahan di dalam bekerja	131
Tabel 4. 57 Tingkat hubungan kerja yang solid dan harmonis terhadap rekan kerja	132
Tabel 4. 58 Tingkat hubungan kerja yang positif dan saling mendukung	133
Tabel 4. 59 Tingkat kesiapan pegawai dalam melakukan kerja bersama	133
Tabel 4. 60 Tingkat kesiapan pegawai dalam observasi pekerjaan	134
Tabel 4. 61 Tingkat keaktifan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.....	134
Tabel 4. 62Tingkat keaktifan pegawai dalam kegiatan rapat.....	135
Tabel 4. 63 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja (Z)	137
Tabel 4. 64 Tingkat keinginan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan sebaik-baiknya	139
Tabel 4. 65 Tingkat keinginan pegawai untuk mendapatkan prestasi	140
Tabel 4. 66 Tingkat keinginan pegawai untuk mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab.....	141
Tabel 4. 67 Tingkat keinginan pegawai untuk bekerja melebihi target	141

Tabel 4. 68 Tingkat keinginan pegawai mendapatkan promosi jabatan agar didengar dan dihargai pendapatnya.....	142
Tabel 4. 69 Tingkat keinginan pegawai dalam mendapatkan promosi jabatan agar dapat memimpin	143
Tabel 4. 70 Tingkat keinginan pegawai dihormati rekan kerja	143
Tabel 4. 71 Tingkat keinginan pegawai dihormati atasan.....	144
Tabel 4. 72 Tingkat keinginan pegawai mempunyai gaji yang tinggi.....	144
Tabel 4. 73 Tingkat keinginan pegawai mempunyai gaji yang tinggi.....	145
Tabel 4. 74 Tingkat keinginan pegawai untuk mempererat hubungan	146
Tabel 4. 75 Tingkat keinginan pegawai untuk mempererat hubungan	147
Tabel 4. 76 Tingkat keinginan pegawai untuk dipercaya atasan	147
Tabel 4. 77 Tingkat keinginan pegawai untuk dipercaya rekan kerja	148
Tabel 4. 78 Tingkat keinginan pegawai untuk melakukan kerja sama	148
Tabel 4. 79 Tingkat keinginan pegawai untuk melakukan kerja	149
Tabel 4. 80 Uji Normalitas X – Z.....	151
Tabel 4. 81. Uji Normalitas Z- Y.....	152
Tabel 4. 82 Uji Normalitas X – Y.....	153
Tabel 4. 83 Uji Normalitas	155
Tabel 4. 84 Uji Multikolinearitas X – Z.....	155
Tabel 4. 85 Uji Multikolinearitas Z - Y	156
Tabel 4. 86 Uji Multikolinearitas X – Y	156
Tabel 4. 87 Uji Multikolinearitas XZ – Y	157
Tabel 4. 88. Uji Heterokedastisitas X – Z.....	158
Tabel 4. 89 Uji Heterokedastisitas Z - Y.....	158

Tabel 4. 90. Uji Heterokedastisitas X – Y	159
Tabel 4. 91. Uji Heterokedastisitas XZ – Y	159
Tabel 4. 92 <i>Output</i> Korelasi	160
Tabel 4. 93 Interpretasi Nilai r	161
Tabel 4. 94 Koefisien Berganda	162
Tabel 4. 95 R Square X-Z	163
Tabel 4. 96. R Square Z - Y	164
Tabel 4. 97. R Square X - Y	164
Tabel 4. 98. R Square XZ - Y.....	165
Tabel 4. 99. Uji Hipotesis X-Z.....	166
Tabel 4. 100 Uji Hipotesis Z – Y.....	167
Tabel 4. 101. Uji Hipotesis X-Y.....	167
Tabel 4. 102 Uji Hipotesis XZ – Y.....	168

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Penilaian Kinerja Pegawai Bapenda Provinsi Banten	7
Gambar 1. 2 Data Ketidaksiplinan Pegawai Bapenda Provinsi Banten.....	9
Gambar 2. 1 Dimensi Budaya Organisasi	23
Gambar 2. 2 Model Budaya Organisasi	26
Gambar 2. 3 Tipe Budaya Organisasi	27
Gambar 2. 4 Teori Motivasi McClelland	29
Gambar 2. 5 Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Manusia	32
Gambar 2. 6 Paradigma Penelitian	57
Gambar 2. 7 Dimensi Budaya OrganisasiH3	57
Gambar 4. 1 Logo Instansi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten	82
Gambar 4. 2. Struktur Organisasi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten	84
Gambar 4. 3 Garis Kontinum Variabel Budaya Organisasi.....	89
Gambar 4. 4 Daerah Kontinum Variabel Kinerja Pegawai.....	121
Gambar 4. 5 Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja.....	136
Gambar 4. 6 P-Plot Uji Normalitas X – Z.....	150
Gambar 4. 7 P-Plot Uji Normalitas Z –Y.....	152
Gambar 4. 8 P-Plot Uji Normalitas X – Y	153
Gambar 4. 9 P-Plot Uji Normalitas XZ-Y	154

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Administratif.....	176
Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian	183
Lampiran 3: Data Ordinal dan Interval	189
Lampiran 4: Hasil Uji SPSS	218
Lampiran 5: Curriculum Vitae	240

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Mulyono. (2012). Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar: Teori, Diagnosis, dan Remediasinya. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Adamy, Marbawi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian. Universitas Malikussaleh Press.
- Aguinis, H. (2018) Performance Management (4th Edition). Pearson
- Al-Ayyubi, M. Sholahuddin. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 1: 265 – 272.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bejaoui, A. (2021). Corporate leadership and its role in shaping organizational culture and performance. In Advances in Logistics, Operations, and Management Science: Vol. i. <http://dx.doi.org/10.4018/978-1-5225-8266-3>
- Derek Torrington, L. H. (2020). Human Resource Management. UK: Pearson.
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management. New York: Pearson.
- Dr Baskar, P. R. (2015). A Study on the Impact of Rewards and Recognition on Employee Motivation. International Journal of Science and Research, 1646.
- El Emary, I., Brzozowska, A., & Bubel, D. (2020). Management of Organizational Culture as a Stabilizer of Changes: Vol. 1.7. CRC Press, Year: 2020. <http://library.lol/main/F68D304E5670D9022858AD280B119A27>
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. Jurnal Niara, 14(2), 15–25. <https://doi.org/10.31849/niara.v14i2.5810>
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Habibah, T. U. (2017). Pengaruh7Pengalaman dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif ekonomi Islam. Lampung: Skripsi tidak diterbitkan.
- Haqq, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. Rahmat Jaya Perkasa

- Sidoarjo. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 9(1), 56.
<https://doi.org/10.26740/bisma.v9n1.p56-68>
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E., Istiqomah, R., Fardani, R., Sukmana, D., & Auliya, N. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (A. Husnu Abadi, A.Md. (ed.); Nomor Maret).
- Jahan, I., Huynh, T., & Mass, G. (2022). The Influence of Organisational Culture on Employee Commitment: An Empirical Study on Civil Service Officials in Bangladesh. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 9(2), 271–300. <https://doi.org/10.1177/23220937221113994>
- Mathis, R., & Jackson, J. (2017). *Human Resource Management*. In *フィットネス ビジネス* (Nomor 51). <http://ci.nii.ac.jp/naid/40017412209/>
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2017). *Compensation* (12th Edition). McGraw-Hill Education.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th Edition). Pearson.
- Paramita, R., Rizal, N., & Sulistyan, R. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Priyatno, D. (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan Spss*. Yogyakarta: Mediakom.
- Putu Purnawati, N. L. G., Widayani, A. A. D., & Anjaya, K. D. P. (2022). Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Ilmiah Satyagraha* (Vol. 5, Nomor 1, hal. 90–102). <https://doi.org/10.47532/jis.v5i1.357>
- Pulakos, E. D. (2018). *Performance Management: A New Approach for Driving Business Results*. Wiley.
- Sahir, S. H., Handiman, U. T., Nur, A. W. O., Bonoraja, P., Marto, S., Mochammad, S., Marthinus, I., Nururrochman, H. A., Sukarman, P., & Eko, S. (2022). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi* (Nomor August).
- Sendhikasari, dewi. (2020). Penghapusan tenaga honorer dan dampaknya. *Info singkat*, 12, Kajian singkat terhadap isu aktual dan strategis.
- Shabrina, S. (2021). Hubungan antara Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja Karyawan pada PT

- Pancaputra Mitratama Mandiri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 140.
<https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p140-153>
- Sholihah, E. M., & Haksama, S. (2016). Pengaruh Leadership terhadap Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 2(4), 272-280.
- Sinurat, Yenni Mariani., & Sianipar, Christin Natalia. (2021). The Influence Of Organizational Culture And Work Motivation On Employee Performance. *Jurnal Mantik*, Vol. 5 No.1: 354-362.
- Siregar, Indah Permatasari., Lumbanraja, Prihatin., & Absah, Yeni. (2019). The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristics on Performance With Intrinsic Motivation as Intervening Variable in Employees at the Marketing Division of PT Bank Mandiri (Persero) TBK, Medan Imam Bonjol Area. *International Journal of Research & Review* Vol. 6 No. 2: 46 – 57.
- Siswanto, Bejo. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sobirin, Achmad. (2019). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.
- Soltani, M., Esfidani, M. R., Jandaghi, G., & Soltaninejad, N. (2016). The effect of service quality on private brand image and purchase intention in the chain stores of ETKA. *World Scientific News*, 2(47), 202-216.
- Stewart, Greg L., & Brown, Kenneth G. (2020). *Human Resource Management: Linking Strategy to Practice*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc.
- Sugiyono. (2004). *Metode penelitian Kualitatif, dan R&D*. Jakarta: Alfabet.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Suharso, P. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis : Pendekatan Filosofis dan Praktis*. (Jakarta Barat: PT Indeks.

- Sujarwen, W. (2015). *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabaruppress.
- Suryani., & FoEh John. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra Publishing House.
- Susanto, A.B., Gede Prama, dkk. (2013). *Organisasi: Management 4 For Everyone*. Jakarta: Erlangga.
- Syahrudin. (2019). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal INOVASI Vol.15 No.2: 151 – 158*.
- Syahza, Almasdi. (2021). *Metodologi Penelitian Edici Revisi*. Pekanbaru: UR Press.
- Syarief, dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Tarigan, B., Priyanto, A, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan.
- Terry, George. (1996). *Prinsip – Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Torrington, D., Hall, L., Atkinson, C., & Taylor, S. (2020). *Human resource management*. Pearson UK.
- Tumilaar, B. R. (2015). The effect of discipline, leadership, and motivation on employee performance at bpjs ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Direktorat Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.
- Usman, Moh. Uzer. (2017). *Menjadi Guru Profesional Cetakan 29*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wacana Ekonomi (*Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*), 20(1), pp.1-10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Wahyuningsih, Endah. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kampus A di Pekanbaru. *MOTIVA: Jurnal Psikologi Vol.3 No.2: 78 - 88*.

- Watetu, James Preston Kiama. (2017). Factors Affecting Employee Performance In An Organization: A Case Study Of Postal Corporation Of Kenya. Africa Patent: Management University Of Africa.
- Winarsih, Tutik., & Hidayat, Arif. (2022). The Influence Of Organizational Culture And Motivation On Employee Performance. *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research (IJEBAR)* Vol.6 No.1: 1-10.
- Yaqin, Husnul., & Salabi, Ahmad. (2016). *Budaya Organisasi*. Banjarmasin: Insitut Agama Islam Negeri Antasari Press.
- Yasin, M., & Priyono, J. (2016). Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Persepsional Di Kecamatan Krian). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol 1 No 1, 95-120.
- Yusniar, Y. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 85–104. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v17i1.49>