

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA KAMPUS LP3I CABANG
TASIKMALAYA**

Oleh:
Usep
4122.4.15.11.0114

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
2019**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA KAMPUS LP3I CABANG
TASIKMALAYA**

Oleh:
Usep
4122.4.15.11.0114

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, 22 Agustus 2019

HJ. Winna Roswinna, SE., MM., CPM.

Pembimbing

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., M.M., CHRA

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Usep
NIM : 4122.4.15.11.0114
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya adalah:

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam naskah skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, 22 Agustus 2019
Yang membuat pernyataan,

Usep
NIM: 4122.4.15.11.0114

ABSTRAK

Usep, NIM: 4122.4.15.11.0114, Judul: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya.

Pembimbing: HJ. Winna Roswinna, SE., MM., CPM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode asosiatif kausal. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Data dianalisis dengan uji korelasi dengan bantuan *software SPSS 25 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya yaitu dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,563, nilai koefisien determinasi sebesar 31,6% dan nilai uji t sebesar 4,203, dengan nilai signifikansi 0,000.

Kata Kunci: Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja.

ABSTRACT

Usep, NIM: 4122.4.15.11.0114, Title: *The Effect of Organizational Culture on Employee Motivation at the Tasikmalaya Branch LP3I Campus.*

Supervisor: HJ. Winna Roswinna, SE., MM., CPM.

This study aims to determine the effect of organizational culture on employee work motivation on the LP3I Campus in Tasikmalaya Branch. The research method used is causal associative method. The sample used is a saturated sample that uses all members of the population as a sample of 40 people. Data collection techniques used were observation, interviews, and questionnaires. Data were analyzed by correlation test with the help of SPSS 25 software for windows.

The results showed that Organizational Culture had a positive and significant effect on Employee Motivation at the LP3I Campus in Tasikmalaya Branch, with a correlation coefficient of 0,563, a coefficient of determination of 31.6% and a t test value of 4,203, with a significance value of 0.000 .

Keywords: *Organizational Culture and Work Motivation.*

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarukatuh

Puji syukur kita panjatkan kepada Alloh SWT berkat rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA KAMPUS LP3I CABANG TASIKMALAYA”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti, Bandung.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yth. Prof. Dr. Hj. Komalasari, Ir., M.S., selaku rektor Universitas Winaya Mukti Bandung.
2. Yth. Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
3. Yth. H. Nandang Djunaedi, Drs., M.M., CHRA, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
4. Yth. Herni Suryani, SE., S.Ikom., M.M, selaku Kaprodi Manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung.
5. Yth. HJ. Winna Roswinna, SE., MM., CPM, selaku dosen pembimbing atas bimbingan, saran dan motivasi yang diberikan.

6. Kampus LP3I Tasikmalaya Yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian di lingkungan Kampus LP3I Tasikmalaya.
7. Segenap dosen jurusan Manajemen Universitas Winaya Mukti yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
8. Orang tua, saudara-saudara kami atas doa, bimbingan, serta kasih sayang yang selalu tercurah selama ini.
9. Seluruh rekan-rekan seperjuangan yang sudah memberikan saran dan kerjasamanya selama penyusunan laporan skripsi ini.

Kami menyadari laporan skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya laporan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut. Amiin.

Bandung, 04 Februari 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
ABSTRAK	
<i>ABSTRACT</i>	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	4
1.2.1 Identifikasi Masalah	4
1.2.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka.....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Pengertian Budaya.....	8
2.1.3 Pengertian Organisasi	9
2.1.4 Pengertian Budaya Organisasi.....	10
2.1.4.1 Karakteristik Budaya Organisasi.....	10
2.1.4.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	12
2.1.5 Pengertian Motivasi Kerja	13

2.1.5.1 Teori Motivasi Kerja	14
	Halaman
2.1.5.2 Prinsip-prinsip Motivasi Kerja Pegawai.....	17
2.1.6 Penelitian Terdahulu.....	18
2.2 Kerangka Pemikiran.....	21
2.3 Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Metode yang Digunakan	23
3.1.1 Analisis Data	23
3.1.2 Populasi dan Sampel.....	23
3.1.3 Skala Pengukuran	24
3.2 Operasional Variabel.....	25
3.2.1 Variabel Bebas (X) Budaya Organisasi.....	26
3.2.2 Variabel Terikat (Y) Motivasi Kerja	26
3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data.....	27
3.3.1 Sumber Data	27
3.3.2 Cara Penentuan Data	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	29
3.5.1 Rancangan Analisis	29
1. Uji Validitas	29
2. Uji Reliabilitas	30
3.5.2 Uji Hipotesis	31
3.5.2.1 Koefisien Korelasi	31
3.5.2.2 Koefisien Determinasi	32
3.5.2.3 Regresi Linear Sederhana	32
3.5.2.4 Uji t	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	34
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	34
4.1.1.1 Sejarah Perusahaan	34

4.1.1.2 Visi dan Misi.....	35
	Halaman
4.1.2 Aspek Kegiatan Usaha	36
4.1.2.1 Teknik Informatika	37
4.1.2.2 Komputer Akuntansi.....	37
4.1.2.3 Teknik Otomotif	37
4.1.2.4 Bussines Administration	38
4.1.2.5 Office Management	38
4.1.3 Struktur Organisasi	39
4.1.4 Kepegawaian	44
4.1.5 Fasilitas yang Dimiliki	46
4.1.5.1 Fasilitas Operasional.....	47
4.1.5.2 Fasilitas Pendukung	49
4.1.5.3 Fasilitas Umum	50
4.2 Pembahasan.....	51
4.2.1 Pelaksanaan Variabel Budaya Organisasi	51
4.2.2 Pelaksanaan Variabel Motivasi Kerja	69
4.2.3 Analisis Data	80
1. Uji Validitas	80
2. Uji Reliabilitas.....	82
3. Koefisien Korelasi.....	83
4. Koefisien Determinasi	83
5. Regresi Linear Sederhana.....	84
4.2.4 Uji Hipotesis	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Alternatif Jawaban	24
Tabel 3.2 Pembobotan Nilai.....	25
Tabel 3.3. Overasional Variabel.....	26
Tabel 4.1 Unit Kerja.....	44
Tabel 4.2 Umur	45
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan	45
Tabel 4.4 Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.5 Sarana dan Prasarana LP3I Tasikmalaya	46
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 1	51
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 2	51
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 3	52
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 4	53
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 5	53
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 6.....	54
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 7	54
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 8.....	55
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 9	56
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 10.....	56
Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 11	57
Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 12	57
Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 13	58
Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 14.....	59
Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 15.....	59
Tabel 4.21 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 16.....	60
Tabel 4.22 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 17	61
Tabel 4.23 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 18.....	61
Tabel 4.24 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 19	62

	Halaman
Tabel 4.25 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 20	62
Tabel 4.26 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 21	63
Tabel 4.27 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 22	64
Tabel 4.28 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 23	64
Tabel 4.29 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pernyataan 24	65
Tabel 4.30 Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi.....	66
Tabel 4.31 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 1	69
Tabel 4.32 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 2	70
Tabel 4.33 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 3	70
Tabel 4.34 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 4	71
Tabel 4.35 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 5	71
Tabel 4.36 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 6	72
Tabel 4.37 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 7	73
Tabel 4.38 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 8	73
Tabel 4.39 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 9	74
Tabel 4.40 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 10	75
Tabel 4.41 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 11	75
Tabel 4.42 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 12	76
Tabel 4.43 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 13	76
Tabel 4.44 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 14	77
Tabel 4.45 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 15	78
Tabel 4.46 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pernyataan 16	78
Tabel 4.47 Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja.....	79
Tabel 4.48 Uji Validitas Budaya Organisasi.....	80
Tabel 4.49 Uji Validitas Motivasi Kerja	81
Tabel 4.50 Uji Reliabilitas Budaya Organisasi	82
Tabel 4.51 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	82
Tabel 4.52 Koefisien Korelasi.....	83
Tabel 4.53 Regresi Linear Sederhana	84
Tabel 4.54 Uji t	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

Lembar Kuesioner

LAMPIRAN 2 HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

- A. Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi
- B. Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja
- C. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi
- D. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja
- E. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi
- F. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

LAMPIRAN 3 HASIL ANALISIS DATA DAN UJI HIPOTESIS

- A. Jumlah Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi
Dan Variabel Motivasi Kerja
- B. Hasil Uji Korelasi Variabel Budaya Organisasi
dengan Variabel Motivasi Kerja
- C. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana dan Uji t
Variabel Budaya Organisasi dengan Variabel Motivasi Kerja

LAMPIRAN 4 SURAT BALASAN PERMOHONAN IZIN

PENELITIAN

Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap dari anggota organisasi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kemampuan dan motivasi dari anggota organisasi dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) harus dapat memahami nilai-nilai dari organisasinya dan bagaimana mereka harus bertingkah laku agar tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik.

Seperti halnya individu, suatu organisasi juga mempunyai nilai-nilai yang harus dijadikan pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan kegiatan organisasinya. Melalui nilai-nilai tersebut kita bisa mengetahui karakter dari organisasi tersebut. Nilai-nilai tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*.

Budaya organisasi memberikan identitas bagi para anggota organisasi sehingga menimbulkan komitmen dan loyalitas bagi para anggotanya. Budaya organisasi berfungsi untuk menghubungkan seluruh anggotanya menjadi satu sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Menurut Sutrisno (2010:72) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti

oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Untuk itu organisasi harus memberikan pemahaman kepada anggotanya termasuk anggota yang baru tentang budaya organisasi yang ada sebagai langkah yang benar dalam mengatasi kendala dan mencapai tujuan bersama. Setiap individu yang tergabung di dalam organisasi memiliki budaya dan latar belakang yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi. Tetapi di dalam proses tersebut tidak menutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan ada juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan nilai-nilai budaya yang dimilikinya.

Bagi individu yang tidak bisa menerima budaya organisasinya cenderung mempunyai motivasi yang kurang dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena adanya ketidak sesuaian antara nilai budaya yang dimilikinya dengan nilai budaya organisasinya.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter dalam Suwatno dan Juni Priansa (2014:171) Motivasi kerja adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Kebutuhan individu karyawan harus diperhatikan oleh setiap organisasi perusahaan untuk meningkatkan gairah kerja dari para karyawan dan menjadi daya dorong dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Membangkitkan semangat dalam bekerja kepada karyawan menjadi tantangan terbesar perusahaan. Atasan harus memberi motivasi ke setiap bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitas organisasi. Perusahaan harus memberi perhatian kepada setiap karyawannya, dengan begitu mereka akan merasa dihargai.

Sementara bagi karyawan, mereka harus mengerti bahwa jika produktifitas organisasi meningkat dan keuntungannya meningkat, para karyawan juga akan mendapat keuntungan.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kampus LP31 Cabang Tasikmalaya dan obyek penelitian ini adalah para karyawan di lingkungan Kampus LP31 Tasikmalaya. Kampus LP31 Cabang Tasikmalaya merupakan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan vokasi (kejuruan).

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, ada beberapa karyawan yang belum melaksanakan budaya organisasi Kampus LP31 Tasikmalaya, dengan masih adanya beberapa karyawan yang telat dalam melaksanakan shalat. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menulis judul: *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Kampus LP31 Cabang Tasikmalaya”*.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memberi identitas bagi anggota organisasi.
2. Produktifitas organisasi ditentukan oleh motivasi kerja anggota organisasi.
3. Ada beberapa karyawan yang belum melaksanakan budaya organisasi di Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar budaya organisasi pada Kampus LP31 Cabang Tasikmalaya ?
2. Seberapa besar motivasi kerja karyawan pada Kampus LP31 Cabang Tasikmalaya ?
3. Seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Kampus LP31 Cabang Tasikmalaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi yang terdapat pada Kampus LP31 Cabang Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada Kampus LP31 Cabang Tasikmalaya.

3. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Kampus LP31 Cabang Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

- a. Penulis

Untuk menambah wawasan penulis mengenai kajian-kajian teori tentang variabel yang diteliti.

- b. Kampus dan pihak-pihak lain

Dapat menjadi bahan referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama.

- c. Lembaga

Sebagai sarana informasi bagi pimpinan kampus LP3I cabang tasikmalaya dalam mengambil kebijakan.

2. Secara Praktis

- a. Penulis

Menambah wawasan penulis mengenai hubungan dari variabel yang diteliti dan pengaruhnya.

- b. Kampus dan pihak-pihak lain

Memberikan pemahaman tentang pentingnya Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di dalam suatu organisasi.

c. Lembaga

Dapat menjadi bahan pertimbangan, saran dan masukan yang bermanfaat bagi lembaga terkait.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN
DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2013:7) Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Hasibuan (2013:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2013:12) Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya didalam perusahaan.

Adapun komponen tersebut dapat dibedakan menjadi tiga hal diantaranya:

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

3. Pemimpin dan Manajer

Pimpinan adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

2.1.2 Pengertian Budaya

Menurut Kusdi (2011:12) Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansakerta yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi dan akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia.

Menurut Hofstede dalam Khairul Umam (2010:123) budaya adalah nilai-nilai (*values*) dan kepercayaan (*beliefs*) yang memberikan orang-orang suatu cara pandang terprogram (*programmed way of seeing*).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pemikiran, kepercayaan, nilai-nilai, dan moral yang kemudian dilakukan di dalam kehidupan baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat.

2.1.3 Pengertian Organisasi

Menurut Tika (2010:3) organisasi adalah suatu kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Umam (2010:126) organisasi adalah tempat atau wadah orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisir, dipimpin, dan terkendali dalam lingkungan (sarana-prasarana, data dan lain-lain) secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu kelompok yang menghimpun anggota-anggota yang memiliki satu tujuan tertentu, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan koordinasi dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai prosedur yang telah di atur secara formal.

2.1.4 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2013:17) budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan para pekerja yang datang.

Menurut Wibowo (2013:17) bahwa budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijadikan pedoman oleh seluruh anggota organisasi dalam memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

2.1.4.1 Karakteristik Budaya Organisasi

Stephan P. Robbins dalam Tika (2010:10) menyatakan ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan akan menjadi budaya organisasi.

Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut sebagai berikut:

1. Inisiatif Individual

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau idependensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat.

2. Toleransi terhadap tindakan berisiko

Dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif inovatif, dan mengambil risiko.

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan yang tercantum dalam visi dan misi perusahaan.

4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

6. Kontrol

Alat kontrol yang dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

7. Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu organisasi/perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu

kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

8. Sistem Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

9. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para pegawai/karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10. Pola Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

2.1.4.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Pabundu Tika (2010:14) budaya organisasi mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok.
- b. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaan.
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial, sehingga lingkungan kerja menjadi positif, nyaman dan konflik dapat diatur secara efektif.
- d. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan

- e. Sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Dapat mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang berasal dari budaya yang berbeda.

2.1.5 Pengertian Motivasi Kerja

Untuk mempermudah pemahaman terhadap motivasi kerja, di bawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja menurut beberapa ahli.

Menurut Abraham Spiering dalam Mangkunegara (2013:93) mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2013:93) yaitu sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu (Robbins, 2002).

Menurut Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2013:94) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi dalam diri karyawan sangat bermanfaat sekali bagi perusahaan, karena dengan adanya motivasi tersebut akan menimbulkan rasa

memiliki terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian McClelland, Edard Murray, Miller dan Gordon W, menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dan pencapaian prestasi. Artinya manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasi yang rendah (Robbins, 2002).

2.1.5.1 Teori Motivasi Kerja

Mangkunegara dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Perusahaan* (2013:94) mengemukakan beberapa teori motivasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2013:94) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling benar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a. *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari *existence* pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
- b. *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3. Teori *Insting*

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan indeks dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya William James, Sigmund Freud, dan Mc Dougall mengembangkan teori insting dan menjadikan insting sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori Freud menempatkan motivasi pada insting agresif dan seksual. Mc Dougall menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku: terbang, rasa jijik, rasa ingin tahu, kesukaan berkelahi, rasa rendah diri, menyatakan diri, kelahiran, reproduksi, lapar, berkelompok, ketamakan, dan membangun.

4. Teori *Drive*

Konsep drive menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

5. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan

bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungannya.

2.1.5.2 Prinsip prinsip Motivasi Kerja Pegawai

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2013:100), diantaranya:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

1. Mastur, Zainal Abidin dan Alamsyah (2015)

Mastur, Zainal Abidin dan Alamsyah Melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Sekertariat Daerah Kabupaten Lombok Tengah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja . Pada uji Regresi dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai t hitung 2,078 untuk budaya organisasi dengan signifikan $\alpha=0,005$. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,078 > 1,65$) pada taraf signifikan 5%, maka pada penelitian ini H_0 ditolak. Artinya pada taraf signifikan $\alpha=5\%$ pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dinyatakan signifikan.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah Metode penelitian yang digunakan, penelitian ini dan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan metode asosiatif kausal. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah Lokasi obyek penelitian, penelitian ini dilakukan pada karyawan LP3I Tasikmalaya, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada Sekertariat Daerah Kabupaten Lombok Tengah.

2. Theolina Hormati (2016)

Theolina Hormati melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Tenaga Medis Perawat di RSUD sele be solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat. Metode penelitiann yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil koefisien jalur (beta) pada tabel *coeficients* sebesar 0,241 dengan signifikan 0,036. Oleh karena nilai signifikan $<$ dari 0,05 ($0,036 < 0,05$) maka hal ini dapat dimaknai bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y_1).

Perbedaan Penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah:

1. Lokasi obyek penelitian, penelitian ini dilakukan pada karyawan LP3I Tasikmalaya, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada Tenaga Medis Perawat di RSUD sele be solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat.
2. Jumlah populasi dan sampel, pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 40, semuanya dijadikan sampel, sedangkan pada penelitian terdahulu jumlah populasinya 112, seluruhnya dijadikan sampel.

2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah pemahaman terhadap permasalahan yang akan dibahas maka perlu adanya gambaran mengenai kerangka pemikiran dalam penulisan karya ilmiah. Kerangka pemikiran adalah suatu tinjauan mengenai apa yang diteliti yang dituangkan dalam sebuah bagan yang menjadi alur pemikiran penelitian.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Sumber: Robbins
dalam Tika (2010:10)

Sumber: Maslow
dalam Mangkunegara (2013:94)

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono, 2016:64).

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

“Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kausal. Menurut Sugiono (2016:36) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.1.1 Analisi Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah analisis data kuantitatif dengan bantuan statistik. Hipotesis yang digunakan penulis akan diuji dengan menggunakan analisis korelasional.

3.1.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono,2016:215).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2016:215).

Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana anggota populasi karyawan Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya dijadikan sampel dengan jumlah populasi 40 orang karyawan.

3.1.3 Skala Pengukuran

Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui skala likert. Alternatif penilaian dalam pengukuran item-item tersebut terdiri dari 5 (lima) alternatif pilihan yang mempunyai tingkatan sangat rendah sampai dengan sangat tinggi (1 s/d 5) yang diterapkan secara bervariasi sesuai pertanyaan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2016:93).

Penentuan skor dari setiap pertanyaan dengan alternatif jawaban yang berbeda, yaitu:

Tabel 3.1
Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Adapun formula untuk menghitung jarak interval adalah sebagai berikut:

$$JI = \frac{N1 - N2}{5}$$

Keterangan:

JI = Jarak interval

N1 = Nilai tertinggi

N_2 = Nilai terendah

$$JI = \frac{200-40}{5}$$

$$= 32$$

Tabel 3.2
Pembobotan Nilai

Jarak Interval	Kategori
168 - 180	Sangat Baik (SB)
136 - 167	Baik (B)
104 - 135	Cukup Baik (CB)
72 - 103	Kurang Baik (KB)
40 - 71	Tidak Baik (TB)

3.2 Operasional Variabel

Dalam rangka membatasi permasalahan yang ada, diperlukan operasionalisasi konsep. Operasional Variabel adalah memecah variabel-variabel yang terkandung dalam masalah tersebut menjadi bagian-bagian terkecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya., hal ini dilakukan untuk mempermudah mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian.

3.2.1 Variabel Bebas (X) Budaya Organisasi

Variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang fungsinya mempengaruhi (menerangkan) variabel lainnya dan dalam notasinya sering diberi notasi X_i (seperti X_1, X_2, \dots, X_n). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi.

Menurut Wibowo (2013:17) bahwa budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi.

3.2.2 Variabel Terikat (Y) Motivasi Kerja

Variabel terikat (dependent variabel) adalah variabel yang dikenai pengaruh (diterangkan) oleh variabel lain dalam notasinya ditulis dengan Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja. Menurut Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2013:94) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X)	Inisiatif Individual	Ordinal
Karakteristik Budaya Organisasi menurut Robbins dalam Tika (2010:10)	Toleransi terhadap tindakan berisiko	Ordinal
	Pengarahan	Ordinal
	Integrasi	Ordinal
	Dukungan Manajemen	Ordinal
	Kontrol	Ordinal
	Identitas	Ordinal
	Sistem Imbalan	Ordinal
	Toleransi terhadap konflik	Ordinal
	Pola Komunikasi	Ordinal
Motivasi Kerja (Y)	Kebutuhan Fisiologis	Ordinal
Hierarki Kebutuhan Manusia menurut Maslow dalam Mangkunegara (2013:94)	Kebutuhan rasa aman	Ordinal
	Kebutuhan untuk merasa memiliki	Ordinal
	Kebutuhan akan harga diri	Ordinal
	Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri	Ordinal

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

3.3.1 Sumber Data

Penelitian memerlukan data baik kuantitatif maupun kualitatif untuk menguji hipotesis. Sumber Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data Primer yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner yang diberikan pada karyawan Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya.

2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di lembaga tersebut. Data ini berupa gambaran umum lembaga, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

3.3.2 Cara Penentuan Data

Guna mendukung penelitian ini, maka jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif

Data berupa angka-angka yang diperoleh dari Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

2. Data Kualitatif

Data yang tidak berbentuk angka yang diperoleh dari Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya, seperti gambaran umum lembaga, hasil wawancara, hasil kuesioner dan data-data lain yang menunjang penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pelaksanaan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode:

- a. Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden yang ada pada lingkungan kampus LP3I Cabang Tasikmalaya.
- b. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penelitian ini.
- c. Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pernyataan yang disiapkan untuk setiap responden yang ada pada Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya.

3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.5.1 Rancangan Analisis

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiono, 2016:121). Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka instrumen penelitian dapat dikatakan valid. Untuk nilai r tabel dengan

taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel (N) 40 yaitu sebesar 0.312, diambil dari tabel product moment.

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi Variabel X dan variabel Y

n = Jumlah Sampel yang diteliti

X = Variabel X

Y = Variabel Y

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiono, 2016:121). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{1}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

α = *Alpha Cronbach Coefficient*

σ_i = Varian item pertanyaan

σ = Total varian item pertanyaan

k = Jumlah item pertanyaan

3.5.2 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiono, 2016:64).

Untuk menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima, maka dalam penelitian ini hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan pada Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya.

H_1 : Ada pengaruh antara budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan pada Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya.

3.5.2.1 Koefisien Korelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan. Menurut Sugiono (2016:183) untuk menghitung koefisien korelasi (r) dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi

n = Jumlah responden

X = Variabel bebas (X)

Y = Variabel terikat (Y)

3.5.2.2 Koefisien Dterminasi

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel responden (Ghazali, 2013:97).

Adapaun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Kd} = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

3.5.2.3 Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiono (2016:188) persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bilai nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah).

Adapaun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y} = a + b X$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Nilai variabel independen

3.5.2.4 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi korelasi dari variabel yang akan diteliti. Adapun rumus yang digunakan menurut Sugiono (2010:184) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

t = t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

r = Koefisien Korelasi

Tingkat signifikan

$\alpha = 5\%$

t (db = n - 2)

Kaidah pengujian:

Jika t hitung \geq dari t tabel, maka signifikan.

Jika t hitung \leq dari t tabel, maka tidak signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya merupakan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan vokasi (kejuruan). Berlokasi di Jalan Ir. H. Juanda KM. 2 No. 106, Panglayungan, Cipedes, Tasikmalaya, Jawa Barat 46151.

4.1.1.1 Sejarah Perusahaan

Lembaga pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) didirikan pada 29 Maret 1989 dengan kampus pertama di Pasar Minggu Jakarta Selatan. Selanjutnya, bermula dari program kursus 6 bulann menjadi lembaga pendidikan profesi (1-2 tahun), hingga akhirnya pada tahun 2003 sebagian LP3I yang ada sudah menjadi Politeknik yaitu Bandung, Jakarta, Medan, Makasar, dan daerah lain akan segera menyusul.

Melihat keberhasilan model pendidikan yang dijalankan oleh LP3I, animo masyarakat pun semakin besar. Peserta didik bukan hanya penduduk ibukota saja, bahkan dari beberapa daerah yang cukup jauh. Oleh karena itulah, LP3I membuka kampus-kampus hampir diseluruh kota-kota besar di Indonesia.

Kiprah LP3I semakin diakui oleh masyarakat luas. Pengakuan dari dunia industri tercermin dari semakin banyaknya perusahaan yang merekrut

lulusan LP3I. Sedangkan pengakuan lain datang dari dunia pendidikan dalam dan luar negeri melalui kerjasama transfer kredit dan konversi mata kuliah.

LP3I Tasikmalaya didirikan oleh Bapak Ir. H. Ade Ruhyana Mahpud pada tanggal 29 Maret 2002 sebagai cabang ke 25, yang berlokasi di Komplek Mayasari Plaza Jl. Pasar Kulon No. 7/3. Cabang Tasikmalaya dirintis oleh Branch Manager Bapak Ir. Toni Heriedi dari tahun 2002 s/d 2003, kemudian dilanjutkan periode berikutnya oleh Bapak Moch. Djainsyah dari tahun 2003 s/d 2005, dan periode selanjutnya oleh Bapak H. Rudi Kurniawan, ST., MM dari tahun 2005 s/d sekarang. Pada saat ini LP3I Tasikmalaya telah memiliki gedung baru yang berlokasi Jl. Ir. H. Juanda No. 106 KM 2 Rancabango Tasikmalaya. Sehingga terhitung mulai Januari 2014, kegiatan operasional LP3I berpindah ke alamat tersebut. LP3I Tasikmalaya memiliki 5 program unggulan yaitu Teknik Informatika, Komputer Akuntansi, Teknik Otomotif, *Business Administration* dan *Office Management*.

4.1.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi Lembaga pendidikan yang terus menerus menyelaraskan kualitas pendidikannya dengan kebutuhan dunia kerja dalam pembentukan Sumber Daya Manusia yang profesional, beriman dan bertaqwa.

b. Misi

1. Mencetak Sumber Daya Manusia yang siap kerja dengan kemampuan yang terampil dan profesional.

2. Membentuk kepribadian Sumber Daya Manusia yang memiliki jiwa dan kemampuan berwirausaha.
3. Membentuk Sumber Daya Manusia yang berbudi Luhur.
4. Memiliki Netwoking melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.
5. Menjadi lembaga pendidikan terbaik dengan kualitas berstandar internasional.
6. Memiliki jaringan di dalam dan luar negeri.
7. Menjadi lembaga pendidikan yang dipercaya dan bermanfaat bagi masyarakat.
8. Memberikan kesejahteraan dan rasa aman bagi karyawan dan keluarganya.

4.1.2 Aspek Kegiatan Usaha

Aspek kegiatan usaha yang dilaksanakan di Kampus LP3I Tasikmalaya yaitu berupa pendidikan vokasi (kejuruan). Kampus LP3I Tasikmalaya memiliki 5 program unggulan yaitu Teknik Informatika, Komputer Akuntansi, Teknik Otomotif, *Bussines Administration*, *Office Management*.

4.1.2.1 Teknik Informatika

Pada program studi Teknik Informatika mahasiswa/mahasiswi akan mempelajari dan menerapkan prinsip-prinsip ilmu komputer dan analisa matematis untuk desain, pengembangan, pengujian, dan evaluasi perangkat lunak, sistem operasi dan kerja komputer. Pada prodi ini akan diajarkan mulai dari menghasilkan ide kreatif, kemudian merealisasikan ide tersebut,

memecah fungsi-fungsi, dan menciptakan struktur instruksi yang sangat detail dalam bahasa pemrograman untuk mengajarkan komputer apa saja yang harus dilakukan.

4.1.2.2 Komputer Akuntansi

Pada program studi Komputer Akuntansi mahasiswa/mahasiswi akan mempelajari akuntansi dan keuangan, ditambah dengan pengetahuan untuk merancang, mengoperasikan, dan mengembangkan software yang dapat digunakan untuk persiapan dan persentasi laporan keuangan, mengevaluasi proses bisnis, perekaman transaksi, dan persentasi budget plan.

4.1.2.3 Teknik Otomotif

Pada program studi Teknik Otomotif mahasiswa akan mempelajari tentang sejarah dan perkembangan teknik otomotif, gambaran umum dunia otomotif, perawatan otomotif, teknologi otomotif serta mempelajari dasar-dasar manajemen dan pelayanan kepada konsumen. Jurusan ini membekali mahasiswa dengan potensi untuk mengembangkan dan memadukan kegiatan/praktek dengan teori keteknikan.

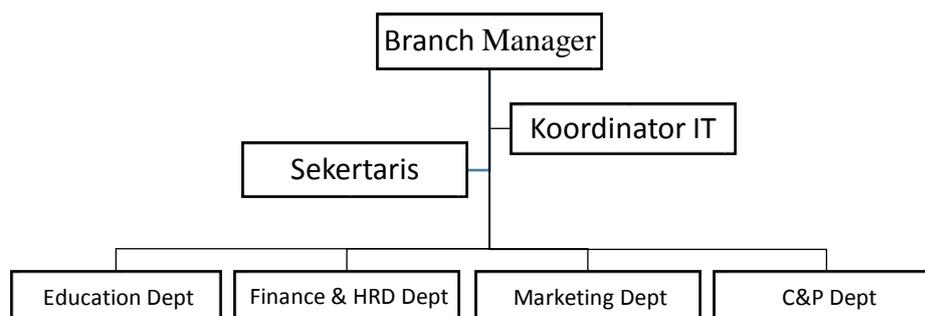
4.1.2.4 *Bussines Administration*

Pada program studi *Bussines Administration* mahasiswa/mahasiswi akan mempelajari segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan operasional bisnis dan perusahaan. Kegiatan-kegiatan tersebut seperti kegiatan pemasaran(marketing), pengelolaan keuangan, pengelolaan personalia (SDM), hingga kegiatan produksi.

4.1.2.5 Office Management

Pada program studi *Office Manajement* mahasiswa/mahasiswi akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan dalam bidang korespondensi, manajemen kearsipan, mengetik 10 jari manual dan elektrik, manajemen perkantoran, teknologi informasi (komputer) dan internet, bahasa inggris, dan lain-lain. Kemudian melakukan perencanaan, pendataan, pendistribusian informasi, data-data, dan surat menyurat perkantoran, dan menyediakan peralatan perkantoran.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

Adapun pembagian tugas/uraian tugas pada Kampus LP3I Tasikmalaya sesuai dengan sub bagan struktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Branch Manager

1. Memimpin semua aspek (operasional pendidikan, keuangan, pemasaran, personalia, dan lain-lain) di kantor cabang.
2. Menetapkan rencana cabang untuk jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang untuk kemudian dijabarkan oleh para pembantu manajer di bagian masing-masing.
3. Menginformasikan dan menjabarkan kebijakan *board of director* untuk ditetapkan di kantor cabang.
4. Membuat rencana kerja 1 tahun kedepan berikutnya dengan *cash flow*.
5. Membina hubungan dengan tingkat elite masyarakat, perusahaan profesional untuk memperoleh akses bagi lembaga untuk masuk kedalam lingkungannya, yang nantinya akan ditindaklanjuti oleh pengenalan produk, persentasi dan penempatan magang dan kerja.
6. Memberikan contoh dan teladan serta membina seluruh karyawan.
7. Mengikuti perkembangan yang terjadi, isu-isu yang berkembang di masyarakat dan dunia usaha sehingga lembaga atau kantor cabang tidak ketinggalan.
8. Melakukan inovasi-inovasi sehingga lembaga/kantor cabang yang berangkutan selalu digaris depan, dan lain-lain.

2. *Assisten Branch Manager*

1. Mengadakan training, pengarahan, memotivasi dan pengenalan kerja kepada seluruh karyawan cabang berikut masalah yang dihadapi serta hambatan-hambatannya.

2. Menyampaikan laporan berkala kepada *branch manager* mengenai realisasi kegiatan yang dicapai dibandingkan dengan program kegiatan yang direncanakan.
3. Membantu dan mengawasi segala kebijakan yang telah ditetapkan oleh *branch manager* di kantor cabang.
4. Mengambil alih tanggung jawab branch manajer apabila *branch manager* berhalangan hadir.
5. Mengontrol dan mengawasi proses kegiatan belajar manajer di kantor cabang.
6. Mengawasi dan mengontrol seluruh sarana dan prasarana untuk proses kegiatan belajar mengajar serta fasilitas bekerja karyawan.
7. Memberikan dan menyampaikan kepada branch manajer mengenai gagasan, usulan ataupun saran dalam upaya meningkatkan kinerja cabang.

3. *Education Departement*

1. Memastikan dan mengontrol kesiapan sarana dan prasarana kegiatan belajar.
2. Membuat dan menyusun jadwal perkuliahan setiap awal semester.
3. Memastikan administrasi pendidikan (absensi peserta didik dosen, naskah ujian, daftar nilai, pembuatan sertifikat, transkrip nilai, surat keterangan, biodata peserta didik dan lain-lain).
4. Bekerja sama dengan coordinator program dan pembimbing akademik memberikan bimbingan akademis kepada peserta didik.

5. Memastikan administrasi dan pelaksanaan ujian semester (naskah soal ujian, hasil ujian, dan absensi peserta didik serta berita acara ujian) terkelola dengan baik, dan lain-lain.

4. *Finance and HRD Departement*

1. Menjabarkan/menetapkan rencana usaha *branch manager* ke dalam rogram kerja terperinci dan anggaran laba rugi, proyeksi neraca.
2. Mengawasi jalannya arus penerimaan dan pengeluaran kas, penggajian (absensi, lembur dan pembayaran gaji) dan pemakaian persediaan agar sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan.
3. Mensupervisi staf dibawah koodinasinya.
4. Memeriksa atau menghitng saldo kas di kasir dan saldo kuantitas persediaan dibagian logistik dan membandingkan dengan catatan mereka masing-masing (buku kas dan daftar/kartu persediaan).
5. Mengontrol keberadaan aktifa (fisik, lokasi dan kondisi barangnya).
6. Mengamankan *cash in/cash out* yang telah ditetapkan dengan *cash flow* cabang.
7. Menyiapkan keuangann bulanan dan tahunan kantor cabang yang ditandatangani oleh *branch manager*.
8. Bersama *branch manager* melakukan pembinaan terhadap karyawan.

9. Melakukan koordinasi dengan kantor pusat mengenai status karyawan, mutasi dan PHK di cabang. Dan lain-lain.

5. *Marketing Departement*

1. Mengkoordinir segala bentuk kegiatan promosi untuk mendapatkan siswa profesi dan reguler.
2. Mengembangkan metode dan strategi marketing serta melakukan analisa perkembangan pasar.
3. Mensurvisi staf yang berada di bawah koordinasi
4. Membina dan meningkatkan kemampuan *customer service* dalam melayani konsumen.
5. Membuat jadwal pembukaan kelas baru program reguler secara rutin koordinasi dengan *Head of Education Departement*. Dan lain-lain.

6. *Coorporation and Placment Departement*

1. Mengkoordinir pengumpulan biodata (CV) dari calon lulusan untuk semua program pada awal semester IV.
2. Melakukan perjanjian magang atau kerja dengan calon lulusan dan menyimpan surat perjanjian tersebut oleh kedua belah pihak.
3. Melakukan MOU dengan relasi perusahaan.
4. Mengirimkan CV ke perusahaan relasi yang mengajukan permintaan SDM.

5. Membina hubungan dengan relasi perusahaan dengan melalui telepon, email maupun kunjungan langsung, kartu ucapan bingkisan. Dan lain-lain.

7. *IT Coordinator*

1. Melakukan instalasi dan pemeliharaan infrastruktur server, hardware dan software di kantor cabang.
2. Melakukan pengamanan terhadap aplikasi yang terinstal pada komputer dari serangan virus.
3. Menjalankan fungsi sebagai administrator sistem jaringan komputer.
4. Menyediakan pelatihan bagi karyawan cabang mengenai pengembangan aplikasi pendukung kerja cabang.
5. Mengawasi implementasi aplikasi yang dikembangkan oleh IT *Development* kantor pusat dengan memastikan pengoperasian berjalan dengan baik. Dan lain-lain.

4.1.4 Kepegawaian

Kepegawaian adalah segala hal yang berhubungan dengan pegawai (orang yang bekerja pada pemerintah, perusahaan atau lembaga). Berikut ini akan disajikan klasifikasi pegawai/karyawan LP3I Tasikmalaya.

1. Unit Kerja

Tabel 4.1
Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah
1.	Branch Manager	1
2.	Sekretaris	1
3.	Finance & HRD	10
4.	Education	8
5.	C&P	3
6.	Marketing	9
7.	IT	4
8.	Dosen Tetap	4
Total		40

Sumber: data primer 2019

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh jumlah unit kerja yaitu, Branch Manajer 1 orang, Sekretaris 1 orang, bagian Finance dan HRD 10 orang, Education 8 orang, C and P 3 orang, Marketing 9 orang, IT 4 orang, Dosen tetap 4 orang.

2. Umur

Tabel 4.2
Umur

No	Umur	Jumlah
1.	20 s/d 30	20
2.	31s/d 40	10
3.	41 s/d 50	9
4.	>50	1
Total		40

Sumber: data primer 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh jumlah karyawan dengan usia 20 s/d 30 sebanyak 20 orang, 31 s/d 40 ada 10 orang, 41 s/d 50 ada 9 orang, >50 ada 1 orang.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1.	S2	9
2.	S1	17
3.	D3	7
4.	SMA	7
Total		40

Sumber: data primer 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh jumlah karyawan dengan pendidikan S2 ada 9 orang, S1 ada 17 orang, D3 ada 7 orang, SMA ada 7 orang.

4. Jenis Kelamin

Tabel 4.4
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	28
2.	Perempuan	12
Total		40

Sumber: data primer 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh jumlah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang, jenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang.

4.1.5 Fasilitas Yang Dimiliki

LP3I Tasikmalaya berdiri di tanah seluas 4200/2600 m^2 yang terdiri dari tiga bangunan, yakni gedung utama, *workshop* otomotif, dan mesjid. Secara umum, kondisi sarana dan prasarana yang tersedia di LP3I Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Sarana dan Prasarana LP3I Tasikmalaya

No	Sarana dan Prasarana	Banyak (Buah)	Luas (m^2)	Status Kepemilikan
1.	Tanah/bangunan		4200/2600	SEWA
2.	Ruang kelas	13	427.68	
3.	Ruang Kantor administrasi	4	180	
4.	Ruang perpustakaan	1	38.88	
5.	Lab komputer	3	132.48	
6.	Lab hardware	1		
7.	Lab otomotif/workshop	1	254.24	
8.	Ruang instruktur	1	36.68	
9.	Ruang direktur	1	28.08	
10.	Ruang pembantu direktur & kajur	1	28.05	
11.	Ruang rapat	1	38.88	
12.	Ruang seminar	1	132.24	
13.	Lobby front office	1	38.88	
14.	Ruang ukm	1	12	
15.	Ruang uks	1	12	
16.	Toilet	21	20.52	
17.	Mushola Wanita	2	35	
18.	Mesjid	1	89.44	
19.	Koperasi karyawan	1	35	
20.	Kantin	1	15X6	
21.	Ruang logistik	1	30	
22.	Tempat parkir	3	500	

Sumber: data primer 2019

4.1.5.1 Fasilitas Operasional

Adapun berbagai fasilitas yang terdapat di LP3I Tasikmalaya yang dimiliki akan dijabarkan dalam sub bab berikut ini:

1. Ruang Kelas

Ruang kelas yang dimiliki LP3I Tasikmalaya sebanyak 13 ruang yang tersebar di gedung utama sebanyak 11 ruang dan 2 ruang di *workshoop* otomotif. Setiap ruang kelas memiliki luas sekitar $41m^2$. Penggunaan ruang kelas untuk proses belajar mengajar dikoordinasikan secara terpusat dengan tujuan efisiensi penggunaan ruang.

2. Perpustakaan

Perpustakaan LP3I Tasikmalaya saat ini dilengkapi dengan lebih dari 2000 judul buku yang terdiri dari buku-buku sesuai dengan kompetensi (matapelajaran), *entertaint* (novel, *English short story*, *magazine*, motivasi), tugas akhir, makalah, literatur baik dalam bahasa indonesia maupun bahasa inggris, jurnal, serta buku-buku ilmu pengetahuan lainnya.

3. Laboratorium Komputer

LP3I Tasikmalaya memiliki 3 (tiga) Laboratorium komputer yang berada di lantai 3 gedung utama. Setiap laboratorium komputer memiliki minimal 30 unit komputer dengan jenis *spec* yang terbaru. Setiap lab memiliki laboran yang bertanggung jawab *me-maintenance* fasilitas tersebut.

4. Laboratorium Otomotif

Laboratorium ini terletak di gedung *workshoop* otomotif yang berada tak jauh dari gedung utama. Di geedung *workshoop* otomotif terdapat dua

area, yakni dua ruang kelas dan laboraturiu. Laboraturium ini menampung kapasitas peserta praktikum maksimal sebanyak 40 orang setiap sesi.

5. Laboraturium Perkantoran

Untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian mahasiswa, khususnya untuk matapelajaran *Modern Office Administration* disediakan laboraturium untuk praktek langsung kompetensi produktif sesuai program keahlian masing-masing. Adapaun fasilitas yang terdapat pada laboraturium perkantoran diantaranya meja meeting, meja direktur dan sekretaris, *filling cabinet*, mesin fax, dan lainnya.

6. Laboraturium Akuntansi Manual

Laboraturium akuntansi manual merupakan fasilitas yang disediakan guna mendukung setiap matapelajaran yang berhubungan dengan akuntansi dan perpajakan. Laboraturium ini merupakan laboraturium akuntansi manual dimana peserta didik dituntun untuk mahir dalam memperagakan siklus akuntansi. Terdapat dua ruang lab akuntansi yang masing-masing dapat menampung 30 peserta didik dan dilengkapi dengan meja kursi khusus akuntan, meja dan kursi instruktur, LCD, proyektor, *whiteboard* dan AC.

4.1.5.2 Fasilitas Pendukung

Berikut ini adalah beberapa fasilitas pendukung yang terdapat pada LP3I Tasikmalaya.

1. Gedung Serba Guna (*Auditorium/Aula*)

Terletak di lantai dua gedung utama yang biasa digunakan untuk kegiatan pertemuan ilmiah dengan kapasitas 200 orang. Gedung ini

dilengkapi kursi chitos, kursi undangan, *sound system*, LCD, dan perlengkapan lainnya.

2. Ruang UKM dan *Health Center*

Ruang UKM adalah tempat dimana anggota UKM berkumpul dan menyalurkan bakat mereka dalam berorganisasi. Sementara ruang *health center* berada di sebelah ruang UKM dengan luas yang sama. Di ruang *health center* peserta didik juga dapat mendapatkan layanan konseling gratis dari konselor atau psikolog yang merupakan instruktur LP3I.

4.1.5.3 Fasilitas Umum

Berikut ini adalah beberapa fasilitas umum yang terdapat pada LP3I Tasikmalaya.

1. Kantin

Keberadaan kantin sangat bermanfaat bagi semua warga akademik komunitas LP3I Tasikmalaya dalam memenuhi kebutuhan pangan diselang waktu mengikuti pembelajaran. Kantin berada di luar gedung utama, tepatnya di belakang mesjid.

2. Mesjid

Mesjid berada di bagian barat LP3I Tasikmalaya yang dapat menampung sekitar 300 jemaah. Keberadaan mesjid berada tepat di belakang gedung utama dan di bagian kiri *workshoop* otomotif.

3. Koperasi Karyawan

Koperasi karyawan menyediakan kebutuhan alat tulis kantor, alat tulis, serta kebutuhan sehari-hari warga LP3I Tasikmalaya. Koperasi ini

berada di lantai 3 tepatnya bersebelahan dengan ruang laboratorium komputer. Koperasi karyawan ini dikelola oleh karyawan dan akan dikembangkan menjadi koperasi mahasiswa.

4. Tempat Parkir

Menyediakan lahan parkir yang mampu menampung semua kendaraan bermotor baik peserta didik, manajemen maupun tamu dan terbagi menjadi tiga zona yaitu, sisi barat, sisi timur LP3I, dan sisi selatan LP3I.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pelaksanaan Variabel Budaya Organisasi

Berikut ini akan disajikan tabel distribusi frekuensi dari variabel Budaya Organisasi.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 1

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	11	55	27,5
Setuju	4	27	108	67,5
Kurang setuju	3	2	6	5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	169	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang, jumlah skor 55 atau sebesar 27,5 %, yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang, jumlah skor 108 atau sebesar 67,5 %, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang, jumlah

skor 6 atau sebesar 5 %, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 2

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	12	60	30
Setuju	4	26	104	65
Kurang setuju	3	2	6	5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	170	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang, jumlah skor 60 atau sebesar 30 %, yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang, jumlah skor 104 atau sebesar 65 % , yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang, jumlah skor 6 atau sebesar 5 %, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 3

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	11	55	27,5
Setuju	4	28	112	70
Kurang setuju	3	1	3	2,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	170	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang, jumlah skor 55 atau sebesar 27,5 %, yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang, jumlah skor 112 atau sebesar 70 %, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 3 atau sebesar 2,5 %, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 4

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	7	35	17,5
Setuju	4	27	108	67,5
Kurang setuju	3	5	15	12,5
Tidak setuju	2	1	2	2,5
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	160	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang, jumlah skor 35 atau sebesar 17,5 %, yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang, jumlah skor 108 atau sebesar 67,5 %, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 orang, jumlah skor 15 atau sebesar 12,5 %, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 2 atau 2,5 %, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 5

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	11	55	27,5
Setuju	4	27	108	67,5
Kurang setuju	3	2	6	5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	169	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang, jumlah skor 55 atau sebesar 27,5 %, yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang, jumlah skor 108 atau sebesar 67,5 %, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang, jumlah skor 6 atau sebesar 5 %, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 6

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	4	20	10
Setuju	4	28	112	70
Kurang setuju	3	8	24	20
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	156	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang, jumlah skor 20 atau sebesar 10 %, yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang, jumlah skor 112 atau sebesar 70 % , yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 orang, jumlah skor 24 atau sebesar 20 %, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 7

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	13	65	32,5
Setuju	4	26	104	65
Kurang setuju	3	1	3	2,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	172	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang, jumlah skor 65 atau sebesar 32,5 %, yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang, jumlah skor 104 atau sebesar 65 %, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 3 atau sebesar 2,5 %, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 8

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	9	45	22,5
Setuju	4	29	116	72,5
Kurang setuju	3	2	6	5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	167	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang, jumlah skor 45 atau sebesar 22,5 %, yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang, jumlah skor 116 atau sebesar 72,5 %, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang, jumlah skor 6 atau sebesar 5 %, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 9

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	11	55	27,5
Setuju	4	27	108	67,5
Kurang setuju	3	2	6	5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	169	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang, jumlah skor 55 atau sebesar 27,5 %, yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang, jumlah skor 108 atau sebesar 67,5 %, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang, jumlah skor 6 atau sebesar 5 %, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.15
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 10

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	11	55	27,5
Setuju	4	28	112	70
Kurang setuju	3	1	3	2,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	170	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang, jumlah skor 55 atau sebesar 27,5 %, yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang, jumlah skor 112 atau sebesar 70 %, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 3 atau sebesar 2,5 %, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.16
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 11

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	10	50	25
Setuju	4	25	100	62,5
Kurang setuju	3	4	12	10
Tidak setuju	2	1	2	2,5
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	164	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang, jumlah skor 50 atau sebesar 25%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang, jumlah skor 100 atau sebesar 62,5 %, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang, jumlah skor 12 atau sebesar 10 %, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 2 atau sebesar 2,5 %, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.17
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 12

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	8	40	20
Setuju	4	29	116	72,5
Kurang setuju	3	2	6	5
Tidak setuju	2	1	2	2,5
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	164	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang, jumlah skor 40 atau sebesar 20%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang, jumlah skor 116 atau sebesar 72,5 %, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang, jumlah skor 6 atau sebesar 5 %, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 2 atau sebesar 2,5 %, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.18
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 13

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	8	40	20
Setuju	4	28	112	70
Kurang setuju	3	4	12	10
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	164	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang, jumlah skor 40 atau sebesar 20%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang, jumlah skor 112 atau sebesar 70 % , yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang, jumlah skor 12 atau sebesar 10 % , dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.19
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 14

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	10	50	25
Setuju	4	27	108	67,5
Kurang setuju	3	3	9	7,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	167	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang, jumlah skor 50 atau sebesar 25%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang, jumlah skor 108 atau sebesar 67,5 % , yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang, jumlah skor 9 atau sebesar 7,5 % , dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.20
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 15

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	10	50	25
Setuju	4	28	112	70
Kurang setuju	3	2	6	5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	168	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang, jumlah skor 50 atau sebesar 25%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang, jumlah skor 112 atau sebesar 70 % , yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang, jumlah skor 6 atau sebesar 5 % , dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.21
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 16

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	9	45	22,5
Setuju	4	26	104	65
Kurang setuju	3	5	15	12,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	164	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang, jumlah skor 45 atau sebesar 22,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang, jumlah skor 104 atau sebesar 65% , yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 orang, jumlah skor 15 atau sebesar 12,5% , dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.22
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 17

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	9	45	22,5
Setuju	4	25	100	62,5
Kurang setuju	3	6	18	15
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	163	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.22 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang, jumlah skor 45 atau sebesar 22,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang, jumlah skor 100 atau sebesar 62,5% , yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 orang, jumlah skor 18 atau sebesar 15% , dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.23
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 18

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	10	50	25
Setuju	4	25	100	62,5
Kurang setuju	3	5	15	12,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	165	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.23 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang, jumlah skor 50 atau sebesar 25%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang, jumlah skor 100 atau sebesar 62,5%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 orang, jumlah skor 15 atau sebesar 12,5%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.24
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 19

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	13	65	32,5
Setuju	4	17	68	42,5
Kurang setuju	3	9	27	22,5
Tidak setuju	2	1	2	2,5
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	162	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.24 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang, jumlah skor 65 atau sebesar 32,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang, jumlah skor 68 atau sebesar 42,5%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 9 orang, jumlah skor 27 atau sebesar 22,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 2 atau sebesar 2,5%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.25
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 20

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	11	55	27,5
Setuju	4	25	100	62,5
Kurang setuju	3	4	12	10
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	167	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang, jumlah skor 55 atau sebesar 27,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang, jumlah skor 100 atau sebesar 62,5%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang, jumlah skor 12 atau sebesar 10%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.26
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 21

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	11	55	27,5
Setuju	4	24	96	60
Kurang setuju	3	5	15	12,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	166	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.26 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang, jumlah skor 55 atau sebesar 27,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang, jumlah skor 96 atau sebesar 60%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 orang, jumlah skor 15 atau sebesar 12,5%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.27
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 22

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	9	45	22,5
Setuju	4	15	60	37,5
Kurang setuju	3	13	39	32,5
Tidak setuju	2	2	4	5
Sangat tidak setuju	1	1	1	2,5
Total		40	149	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.27 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang, jumlah skor 45 atau sebesar 22,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang, jumlah skor 60 atau sebesar 37,5% , yang menyatakan kurang setuju sebanyak 13 orang, jumlah skor 39 atau sebesar 32,5% , yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang, jumlah skor 4 atau sebesar 5% , dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 1 atau sebesar 2,5% .

Tabel 4.28
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 23

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	4	20	10
Setuju	4	27	108	67,5
Kurang setuju	3	8	24	20
Tidak setuju	2	1	2	2,5
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	154	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.28 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang, jumlah skor 20 atau sebesar 10%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang, jumlah skor 108 atau sebesar 67,5% , yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 orang, jumlah skor 24 atau sebesar 20% , yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang,

jumlah skor 2 atau sebesar 2,5 %, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.29
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi
Pernyataan 24

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	9	45	22,5
Setuju	4	24	96	60
Kurang setuju	3	6	18	15
Tidak setuju	2	1	2	2,5
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	161	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.29 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang, jumlah skor 45 atau sebesar 22,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang, jumlah skor 96 atau sebesar 60 %, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 orang, jumlah skor 18 atau sebesar 15 %, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 2 atau sebesar 2,5 %, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.30
Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Target Skor	Skor	Kategori Nilai
1.	Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja menghargai setiap individu yang bertanggung jawab dalam mengemukakan pendapatnya untuk kemajuan organisasi/perusahaan	168-180	169	Sangat Baik
2.	Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja menghargai kebebasan setiap individu dalam mengemukakan ide pendapatnya untuk kemajuan organisasi/perusahaan	168-180	170	Sangat Baik
3.	Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja menghargai ide pendapat yang muncul dari hasil pemikiran setiap individu itu sendiri untuk kemajuan organisasi/perusahaan	168-180	170	Sangat Baik
4.	Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja memberikan toleransi kepada anggota/karyawan untuk bertindak agresif dalam memajukan organisasi/perusahaan	136-167	160	Baik
5.	Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja memberikan toleransi kepada anggota/karyawan untuk berinovasi secara bebas guna memajukan organisasi/perusahaan	168-180	169	Sangat Baik
6.	Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja memberikan toleransi kepada anggota/karyawan untuk berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya dalam memajukan organisasi/perusahaan	136-167	156	Baik
7.	Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja menjelaskan mengenai tujuan organisasi kepada anggota/karyawan untuk membantu mencapai visi perusahaan/organisasi guna meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan	168-180	172	Sangat Baik

8.	Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja menjelaskan mengenai tujuan organisasi kepada anggota/karyawan untuk membantu mencapai misi perusahaan/organisasi guna meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan	136-167	167	Baik
9.	Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja menjelaskan mengenai harapan organisasi kepada anggota/karyawan untuk membantu mencapai visi perusahaan/organisasi guna meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan	168-180	169	Sangat Baik
10.	Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja menjelaskan mengenai harapan organisasi kepada anggota/karyawan untuk membantu mencapai misi perusahaan/organisasi guna meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan	168-180	170	Sangat Baik
11.	Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi untuk dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan	136-167	164	Baik
12.	Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja dengan cara yang terkoordinasi untuk dapat mendorong kuantitas pekerjaan yang dihasilkan	136-167	164	Baik
13.	Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr para manajer dapat memberikan komunikasi yang jelas terhadap karyawan dalam pekerjaan guna membantu kelancaran kinerja pada organisasi/perusahaan	136-167	164	Baik
14.	Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr para manajer memberikan bantuan penjelasan terhadap karyawan dalam pekerjaan guna membantu kelancaran kinerja pada organisasi/perusahaan	136-167	167	Baik

15.	Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr para manajer memeberikan dukungan yang jelas terhadap karyawan dalam pekerjaan guna membantu kelancaran kinerja pada organisasi/perusahaan	168-180	168	Sangat Baik
16	Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr peraturan digunakan sebagai alat kontrol yang berlaku untuk mengendalikan perilaku karyawan dalam perusahaan/organisasi	136-167	164	Baik
17.	Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr tenaga pengawas seperti atasan atau tim khusus membantu mengontrol untuk mengendalikan perilaku karyawan dalam perusahaan/organisasi	136-167	163	Baik
18.	Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr karyawan mampu mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu	136-167	165	Baik
19.	Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr imbalan atas prestasi kerja berupa kenaikan gaji dapat membantu mendorong karyawan untuk mencari prestasi kerja yang lebih maksimal	136-167	162	Baik
20.	Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr imbalan atas prestasi kerja berupa promosi kenaikan jabatan dapat membantu mendorong karyawan untuk mencari prestasi kerja yang lebih maksimal	136-167	167	Baik
21.	Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr imbalan atas prestasi kerja berupa tunjangan pekerjaan dapat membantu mendorong karyawan untuk mencari prestasi kerja yang lebih maksimal	136-167	166	Baik
22.	Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr karyawan didorong untuk mengemukakan konflik secara terbuka sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan	136-167	149	Baik

	strategi untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan			
23.	Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr karyawan didorong untuk mengemukakan kritik secara terbuka sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan	136-167	154	Baik
24.	Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr komunikasi yang terbuka antara jenjang jabatan dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan	136-167	161	Baik
	Jumlah		3950	
	Rata-rata		164, 58	Baik

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.30 diperoleh nilai rata-rata dari tanggapan responden terhadap Budaya Organisasi pada Kampus LP3I Tasikmalaya yaitu sebesar 164, 58 atau dapat di kategorikan Baik.

4.2.2 Pelaksanaan Variabel Motivasi Kerja

Berikut ini akan disajikan tabel distribusi frekuensi dari variabel Motivasi Kerja.

Tabel 4.31
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja
Pernyataan 1

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	6	30	15
Setuju	4	28	112	70
Kurang setuju	3	6	18	15
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	160	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.31 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang, jumlah skor 30 atau sebesar 15%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang, jumlah skor 112 atau sebesar 70 % , yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 orang, jumlah skor 18 atau sebesar 15 % , dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.32
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja
Pernyataan 2

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	7	35	17,5
Setuju	4	18	72	45
Kurang setuju	3	12	36	30
Tidak setuju	2	3	6	7,5
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	149	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.32 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang, jumlah skor 35 atau sebesar 17,5 %, yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang, jumlah skor 72 atau sebesar 45 % , yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang, jumlah skor 36 atau sebesar 30 %, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang, jumlah skor 6 atau sebesar 7,5 % dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.33
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja
Pernyataan 3

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	10	50	25
Setuju	4	27	108	67,5
Kurang setuju	3	3	9	7,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	167	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.33 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang, jumlah skor 50 atau sebesar 50%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang, jumlah skor 108 atau sebesar 67,5 % , yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang, jumlah skor 9 atau sebesar 7,5 %, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.34
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja
Pernyataan 4

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	6	30	15
Setuju	4	31	124	77,5
Kurang setuju	3	2	6	5
Tidak setuju	2	1	2	2,5
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	162	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.34 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang, jumlah skor 30 atau sebesar 15%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang, jumlah skor 124 atau sebesar 77,5 %, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang, jumlah skor 6 atau sebesar 5 %, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 2 atau sebesar 2,5 % dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.35
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja
Pernyataan 5

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	15	75	37,5
Setuju	4	21	84	52,5
Kurang setuju	3	3	9	7,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	1	1	2,5
Total		40	169	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.35 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang, jumlah skor 75 atau sebesar 37,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang, jumlah skor 84 atau sebesar 52,5%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang, jumlah skor 9 atau sebesar 7,5%, tidak ada yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 1 atau sebesar 2,5%.

Tabel 4.36
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja
Pernyataan 6

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	14	70	35
Setuju	4	20	80	50
Kurang setuju	3	5	15	12,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	1	1	2,5
Total		40	166	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.36 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang, jumlah skor 70 atau sebesar 35%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang, jumlah skor 80 atau sebesar 50%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 orang, jumlah skor 15 atau sebesar 12,5%, tidak ada yang menyatakan tidak setuju, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 1 atau sebesar 2,5%.

Tabel 4.37
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja
Pernyataan 7

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	14	70	35
Setuju	4	26	104	65
Kurang setuju	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	174	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.37 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang, jumlah skor 70 atau sebesar 35%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang, jumlah skor 104 atau sebesar 65 % , yang menyatakan kurang setuju tidak ada, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.38
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja
Pernyataan 8

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	12	60	30
Setuju	4	27	108	67, 5
Kurang setuju	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	1	1	2, 5
Total		40	169	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.38 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang, jumlah skor 60 atau sebesar 30%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang, jumlah skor 108 atau sebesar 67,5 %, yang menyatakan kurang setuju tidak ada, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 1 atau sebesar 2,5 %.

Tabel 4.39
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja
Pernyataan 9

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	14	70	35
Setuju	4	23	92	57,5
Kurang setuju	3	3	9	7,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	171	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.39 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang, jumlah skor 70 atau sebesar 35%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang, jumlah skor 92 atau sebesar 57,5 %, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang, jumlah skor 9 atau sebesar 7,5 %, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.40
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja
Pernyataan 10

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	9	45	22,5
Setuju	4	29	116	72,5
Kurang setuju	3	2	6	5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	167	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.40 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang, jumlah skor 45 atau sebesar 22,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang, jumlah skor 116 atau sebesar 72,5%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang, jumlah skor 6 atau sebesar 5%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.41
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja
Pernyataan 11

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	12	60	30
Setuju	4	27	108	67,5
Kurang setuju	3	1	3	2,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	171	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.41 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang, jumlah skor 60 atau sebesar 30%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang, jumlah skor 108 atau sebesar 67,5 %, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 3 atau sebesar 2,5 %, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.42
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja
Pernyataan 12

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	6	30	15
Setuju	4	27	108	67,5
Kurang setuju	3	7	21	17,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	159	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.42 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang, jumlah skor 30 atau sebesar 15%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang, jumlah skor 108 atau sebesar 67,5 %, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 orang, jumlah skor 21 atau sebesar 17,5 %, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.43
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja
Pernyataan 13

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	7	35	17,5
Setuju	4	22	88	55
Kurang setuju	3	10	30	25
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	1	1	2,5
Total		40	154	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.43 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang, jumlah skor 35 atau sebesar 17,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang, jumlah skor 88 atau sebesar 55%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 orang, jumlah skor 30 atau sebesar 25%, tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 1 atau sebesar 2,5%.

Tabel 4.44
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja
Pernyataan 14

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	10	50	25
Setuju	4	29	116	72,5
Kurang setuju	3	1	3	2,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	169	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.44 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang, jumlah skor 50 atau sebesar 25%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang, jumlah skor 116 atau sebesar 72,5 %, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 3 atau sebesar 2,5 %, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.45
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja
Pernyataan 15

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	11	55	27,5
Setuju	4	26	104	65
Kurang setuju	3	2	6	5
Tidak setuju	2	1	2	2,5
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	167	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.45 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang, jumlah skor 55 atau sebesar 27,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang, jumlah skor 104 atau sebesar 65 %, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang, jumlah skor 6 atau sebesar 5 %, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 2 atau sebesar 2,5 % dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.46
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja
Pernyataan 16

Uraian	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat setuju	5	12	60	30
Setuju	4	27	108	67,5
Kurang setuju	3	1	3	2,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	171	100

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.46 diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang, jumlah skor 60 atau sebesar 30%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang, jumlah skor 108 atau sebesar 67,5 %, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 3 atau sebesar 2,5 %, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan ti sangat tidak setuju.

Tabel 4.47
Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Target Skor	Skor	Kategori Nilai
1.	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan	136-167	160	Baik
2.	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	136-167	149	Baik
3.	Saya nyaman dengan kondisi lingkungan kerja	136-167	167	Baik
4.	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan	136-167	162	Baik
5.	Saya mendapat jaminan kesehatan	168-180	169	Sangat Baik
6.	Saya mendapat jaminan hari tua	136-167	166	Baik
7.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	168-180	174	Sangat Baik
8.	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja	168-180	169	Sangat Baik
9.	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja	168-180	171	Sangat Baik
10.	Saya merupakan bagian dari kelompok	136-167	167	Baik
11.	Saya mampu bekerja mandiri	168-180	171	Sangat Baik
12.	Saya diberi penghargaan atas prestasi kerja yang diraih	136-167	159	Baik
13.	Saya diberi insentif atas prestasi yang diraih	136-167	154	Baik
14.	Saya berkeinginan untuk selalu berkeaktifan	168-180	169	Sangat Baik
15.	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	136-167	167	Baik
16.	Saya mampu menggunakan potensi diri	168-180	171	Sangat Baik
	Jumlah		2645	
	Rata-rata		165,31	Baik

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.47 diperoleh nilai rata-rata dari tanggapan responden terhadap Motivasi Kerja pada Kampus LP3I Tasikmalaya yaitu sebesar 165,31 atau dapat di kategorikan Baik.

4.2.3 Analisis Data

1. Uji Validitas

Berikut ini akan disajikan hasil dari uji validitas variabel Budaya Organisasi.

Tabel 4.48
Uji Validitas Budaya Organisasi

No butir	r hitung	r tabel	keterangan
P1	0,364	0,312	valid
P2	0,334	0,312	valid
P3	0,405	0,312	valid
P4	0,424	0,312	valid
P5	0,737	0,312	valid
P6	0,431	0,312	valid
P7	0,744	0,312	valid
P8	0,589	0,312	valid
P9	0,680	0,312	valid
P10	0,714	0,312	valid
P11	0,595	0,312	valid
P12	0,702	0,312	valid
P13	0,498	0,312	valid
P14	0,703	0,312	valid
P15	0,638	0,312	valid
P16	0,656	0,312	valid
P17	0,668	0,312	valid
P18	0,720	0,312	valid
P19	0,559	0,312	valid
P20	0,537	0,312	valid
P21	0,576	0,312	valid
P22	0,502	0,312	valid
P23	0,581	0,312	valid
P24	0,762	0,312	valid

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.48, dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dari variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ nilai r tabel.

Berikut ini akan disajikan hasil dari uji validitas variabel Motivasi Kerja.

Tabel 4.49
Uji Validitas Motivasi Kerja

No butir	r hitung	r tabel	keterangan
P1	0, 618	0, 312	valid
P2	0, 554	0, 312	valid
P3	0, 566	0, 312	valid
P4	0, 501	0, 312	valid
P5	0, 560	0, 312	valid
P6	0, 623	0, 312	valid
P7	0, 568	0, 312	valid
P8	0, 391	0, 312	valid
P9	0, 678	0, 312	valid
P10	0, 473	0, 312	valid
P11	0, 454	0, 312	valid
P12	0, 796	0, 312	valid
P13	0, 708	0, 312	valid
P14	0, 452	0, 312	valid
P15	0, 423	0, 312	valid
P16	0, 473	0, 312	valid

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.49, dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dari variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ nilai r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Berikut ini akan disajikan hasil dari uji reliabilitas variabel Budaya Organisasi.

Tabel 4.50
Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Variabel	α	Keterangan
Budaya Organisasi	0,913	Reliabel

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.50, dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dari variabel Budaya Organisasi dinyatakan reliabel, dengan nilai $\alpha = 0,913$ atau $> 0,6$.

Berikut ini akan disajikan hasil dari uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja.

Tabel 4.51
Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Variabel	α	Keterangan
Motivasi Kerja	0,843	Reliabel

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.51, dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dari variabel Motivasi Kerja dinyatakan reliabel, dengan nilai $\alpha = 0,843$ atau $> 0,6$.

3. Koefisien Korelasi

Berikut ini akan disajikan hasil dari koefisien korelasi antara Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja.

Tabel 4.52
Uji Korelasi

Correlations			
		Budaya_Organisasi	Motivasi_Kerja
Budaya_Organisasi	Pearson Correlation	1	,563**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	,563**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

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

Sumber: data olahan kuesioner 2019

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.52, dapat diketahui adanya hubungan yang cukup kuat antara Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja karyawan pada Kampus LP3I Tasikmalaya, dengan nilai r hitung sebesar 0,563 > r tabel 0,312.

4. Koefisien Determinasi

Sedangkan untuk menghitung besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya berdasarkan koefisien korelasi pearson dengan menggunakan rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \mathbf{Kd} &= (r^2) \times 100\% \\ &= (0,563)^2 \times 100\% \\ &= 31,6\% \end{aligned}$$

Dari hasil diatas maka budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 31,6% terhadap motivasi kerja karyawan pada Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 31,6\% = 68,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya.

5. Regresi Linear Sederhana

Berikut ini akan disajikan hasil dari analisis persamaan regresi linear sederhana:

Tabel 4.53
Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29,481	8,749		3,370	,002
Budaya_Organisasi	,371	,088	,563	4,203	,000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.53, dapat diketahui bahwa nilai $a = 29,481$. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Budaya Organisasi (X) bernilai nol, maka motivasi kerja (Y) akan bernilai 29,481. Sedangkan nilai dari $b = 0,371$ menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan budaya organisasi sebesar satu satuan, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,371 satuan. Selain itu terlihat tanda positif yang berarti adanya pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan motivasi kerja.

4.2.4 Uji Hipotesis

Berikut ini akan disajikan hasil dari uji t antara Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja.

Tabel 4.54
Uji t

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	29,481	8,749		3,370	,002
	Budaya_Organisasi	,371	,088	,563	4,203	,000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.53, dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 4,203, dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 atau $<0,05$, maka pada penelitian ini hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya pada taraf signifikansi 5% Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan pada Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi di Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya berdasarkan hasil perhitungan kategori per indikator budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi masuk ke dalam kategori baik dengan skor 164, 58.
2. Motivasi Kerja Karyawan di Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya berdasarkan hasil perhitungan kategori per indikator motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja masuk ke dalam kategori baik dengan skor 165, 31.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada Kampus LP3I Cabang Tasikmalaya.

5.2 Saran

1. Perlu perbaikan dan perhatian yang lebih pada indikator toleransi terhadap konflik dan kebutuhan fisiologis terutama pemberian gaji, karena

meskipun masuk ke dalam kategori baik tetapi memiliki persentase atau skor yang rendah dari pada indikator yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda.

Edy Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Edy Sutrisno, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Ghazali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BPUD, Semarang.

H. Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Khairul Umam, 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Malayu.S.P. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta

Pabundu Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Cetakan 9*, Jakarta: CV. Alfabeta.

Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke 23. CV Alfabeta. Bandung.

Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13013>.

<http://jmm.unram.ac.id/index.php/jurnal/article/view/261/230>

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA KAMPUS LP3I CABANG TASIKMALAYA

Responden yang terhormat,

Saya Usep mahasiswa program studi manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung, mohon bantuan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr untuk kesediaannya dalam mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga.

Atas kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Usep

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda ceklis pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

Cap Perusahaan

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya:

- a. No Responden :
- b. Umur : 1. 20 s/d 25 tahun
2. 26 s/d 30 tahun
3. 31 s/d 35 tahun
4. 36 s/d 40 tahun
5. 41 s/d 50 tahun
6. > 50
- c. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki
2. Perempuan
- d. Pendidikan Terakhir : 1. D III
: 2. S1
: 3. S2
: 4. Lain-Lain

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja menghargai setiap individu yang bertanggung jawab dalam mengemukakan pendapatnya untuk kemajuan organisasi/perusahaan					
2.	Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja menghargai kebebasan setiap individu dalam mengemukakan ide pendapatnya untuk kemajuan organisasi/perusahaan					
3.	Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja menghargai ide pendapat yang muncul dari hasil pemikiran setiap individu itu sendiri untuk kemajuan organisasi/perusahaan					
4.	Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja memberikan toleransi kepada anggota/karyawan untuk bertindak agresif dalam memajukan organisasi/perusahaan					
5.	Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja memberikan toleransi kepada anggota/karyawan untuk berinovasi secara bebas guna memajukan organisasi/perusahaan					
6.	Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja memberikan toleransi kepada anggota/karyawan untuk berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya dalam memajukan organisasi/perusahaan					
7.	Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja menjelaskan mengenai tujuan organisasi kepada anggota/karyawan untuk membantu mencapai visi perusahaan/organisasi guna meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan					

8. Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja menjelaskan mengenai tujuan organisasi kepada anggota/karyawan untuk membantu mencapai misi perusahaan/organisasi guna meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan
9. Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja menjelaskan mengenai harapan organisasi kepada anggota/karyawan untuk membantu mencapai visi perusahaan/organisasi guna meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan
10. Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja menjelaskan mengenai harapan organisasi kepada anggota/karyawan untuk membantu mencapai misi perusahaan/organisasi guna meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan
11. Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi untuk dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan
12. Perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja dengan cara yang terkoordinasi untuk dapat mendorong kuantitas pekerjaan yang dihasilkan
13. Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr para manajer dapat memberikan komunikasi yang jelas terhadap karyawan dalam pekerjaan guna membantu kelancaran kinerja pada organisasi/perusahaan
14. Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr para manajer memberikan bantuan penjelasan terhadap karyawan dalam pekerjaan guna membantu kelancaran kinerja pada organisasi/perusahaan
15. Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr para manajer memberikan dukungan yang jelas terhadap karyawan dalam pekerjaan guna membantu kelancaran kinerja pada organisasi/perusahaan

16. Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr peraturan digunakan sebagai alat kontrol yang berlaku untuk mengendalikan perilaku karyawan dalam perusahaan/organisasi
17. Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr tenaga pengawas seperti atasan atau tim khusus membantu mengontrol untuk mengendalikan perilaku karyawan dalam perusahaan/organisasi
18. Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr karyawan mampu mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu
19. Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr imbalan atas prestasi kerja berupa kenaikan gaji dapat membantu mendorong karyawan untuk mencari prestasi kerja yang lebih maksimal
20. Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr imbalan atas prestasi kerja berupa promosi kenaikan jabatan dapat membantu mendorong karyawan untuk mencari prestasi kerja yang lebih maksimal
21. Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr imbalan atas prestasi kerja berupa tunjangan pekerjaan dapat membantu mendorong karyawan untuk mencari prestasi kerja yang lebih maksimal
22. Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr karyawan didorong untuk mengemukakan konflik secara terbuka sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan
23. Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr karyawan didorong untuk mengemukakan kritik secara terbuka sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan

24. Pada perusahaan Bapak/Ibu/Sdr komunikasi yang terbuka antara jenjang jabatan dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan

VARIABEL MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan					
2.	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup					
3.	Saya nyaman dengan kondisi lingkungan kerja					
4.	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan					
5.	Saya mendapat jaminan kesehatan					
6.	Saya mendapat jaminan hari tua					
7.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
8.	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja					
9.	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja					
10.	Saya merupakan bagian dari kelompok					
11.	Saya mampu bekerja mandiri					
12.	Saya diberi penghargaan atas prestasi kerja yang diraih					
13.	Saya diberi insentif atas prestasi yang diraih					
14.	Saya berkeinginan untuk selalu berkreaitifitas					
15.	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					
16.	Saya mampu menggunakan potensi diri					

LAMPIRAN 2
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

A. Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Jumlah
R1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	99
R2	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	88
R3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
R4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	110
R5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	110
R6	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	89
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	98
R8	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	110
R9	4	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	4	3	3	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	100
R10	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	101
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
R12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	93
R13	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	91
R14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	97
R15	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	97
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
R17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	94
R18	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	93
R19	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	103
R20	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	89
R21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
R22	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	100
R23	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	97
R24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
R25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
R26	3	5	4	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
R27	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	112
R28	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	94
R29	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	1	4	5	108
R30	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116
R31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	94
R32	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	97
R33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
R34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	94
R35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
R36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
R37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	97
R38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	94
R39	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	4	4	2	4	4	95
R40	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	83

B. Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Jumlah
R1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	61
R2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
R3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	73
R5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	70
R6	3	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	64
R7	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
R8	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	70
R9	5	4	5	4	5	4	5	1	4	4	5	4	4	4	5	4	67
R10	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	69
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R12	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	56
R13	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	68
R14	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	64
R15	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	70
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R18	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
R19	3	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	67
R20	3	3	4	4	1	1	4	4	3	4	4	3	1	5	5	5	54
R21	3	2	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	63
R22	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	73
R23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	65
R24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
R25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R26	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	60
R27	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	68
R28	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66
R29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	77
R30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
R31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
R32	4	2	4	2	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	63
R33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
R34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
R35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
R38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
R39	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	65
R40	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	62

C. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No butir	r hitung	r tabel	keterangan
P1	0,364	0,312	valid
P2	0,334	0,312	valid
P3	0,405	0,312	valid
P4	0,424	0,312	valid
P5	0,737	0,312	valid
P6	0,431	0,312	valid
P7	0,744	0,312	valid
P8	0,589	0,312	valid
P9	0,680	0,312	valid
P10	0,714	0,312	valid
P11	0,595	0,312	valid
P12	0,702	0,312	valid
P13	0,498	0,312	valid
P14	0,703	0,312	valid
P15	0,638	0,312	valid
P16	0,656	0,312	valid
P17	0,668	0,312	valid
P18	0,720	0,312	valid
P19	0,559	0,312	valid
P20	0,537	0,312	valid
P21	0,576	0,312	valid
P22	0,502	0,312	valid
P23	0,581	0,312	valid
P24	0,762	0,312	valid

D. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No butir	r hitung	r tabel	keterangan
P1	0,618	0,312	valid
P2	0,554	0,312	valid
P3	0,566	0,312	valid
P4	0,501	0,312	valid
P5	0,560	0,312	valid
P6	0,623	0,312	valid
P7	0,568	0,312	valid
P8	0,391	0,312	valid
P9	0,678	0,312	valid
P10	0,473	0,312	valid
P11	0,454	0,312	valid
P12	0,796	0,312	valid
P13	0,708	0,312	valid
P14	0,452	0,312	valid
P15	0,423	0,312	valid
P16	0,473	0,312	valid

E. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	94,53	67,743	,307	,914
P2	94,50	67,949	,275	,914
P3	94,50	67,590	,354	,913
P4	94,75	66,551	,358	,913
P5	94,53	64,410	,706	,907
P6	94,85	67,054	,375	,913
P7	94,45	64,510	,715	,907
P8	94,58	65,994	,548	,910
P9	94,53	64,922	,644	,908
P10	94,50	65,026	,683	,908
P11	94,65	64,438	,539	,910
P12	94,65	64,079	,664	,907
P13	94,65	66,438	,446	,911
P14	94,58	64,507	,668	,907
P15	94,55	65,433	,599	,909
P16	94,65	64,541	,613	,908
P17	94,68	64,174	,624	,908
P18	94,63	63,728	,682	,907
P19	94,70	63,703	,487	,912
P20	94,58	65,687	,484	,911
P21	94,60	65,067	,523	,910
P22	95,03	63,512	,410	,916
P23	94,90	65,015	,528	,910
P24	94,73	62,256	,723	,906

F. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	62,13	27,189	,550	,831
P2	62,40	26,195	,434	,838
P3	61,95	27,536	,492	,833
P4	62,08	27,917	,420	,837
P5	61,90	26,349	,449	,836
P6	61,98	25,615	,518	,832
P7	61,78	27,871	,504	,834
P8	61,90	28,144	,276	,846
P9	61,85	26,541	,612	,827
P10	61,95	28,305	,398	,838
P11	61,85	28,387	,377	,839
P12	62,15	25,926	,752	,820
P13	62,28	25,025	,624	,824
P14	61,90	28,503	,379	,839
P15	61,95	28,100	,322	,842
P16	61,85	28,285	,397	,838

LAMPIRAN 3
HASIL ANALISIS DATA DAN UJI HIPOTESIS

A. Jumlah Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Motivasi Kerja

BUDAYA ORGANISASI	MOTIVASI KERJA
99	61
88	63
96	64
110	73
110	70
89	64
98	74
110	70
100	67
101	69
96	64
93	56
91	68
97	64
97	70
96	64
94	64
93	78
103	67
89	54
120	63
100	73
97	65
96	63
96	64
95	60
112	68
94	66
108	77
116	74
94	63
97	63
96	63
94	62
96	64
120	80
97	63
94	63
95	65
83	62

B. Hasil Uji Korelasi Variabel Budaya Organisasi dengan Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		Budaya_Organis asi	Motivasi_Kerja
Budaya_Organisasi	Pearson Correlation	1	,563**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	,563**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

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

C. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana dan Uji t Variabel Budaya Organisasi dengan Variabel Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,563 ^a	,317	,299	4,636

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379,706	1	379,706	17,668	,000 ^b
	Residual	816,669	38	21,491		
	Total	1196,375	39			

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,481	8,749		3,370	,002
	Budaya_Organisasi	,371	,088	,563	4,203	,000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

LAMPIRAN 4

SURAT BALASAN PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian



Tasikmalaya, 30 July 2019
019/B30/PHRD/LP3I-TSM/VII/2019

Kepada YTH
BAAK Universitas Winaya Mukti Bandung
Ibu Maria Luciana, S.E,MM
Di
Tempat

Perihal: **Balasan Permohonan Izin Penelitian**

Assalamu'alaikum wR. wB

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : H. Rudi Kurniawan, ST,MM
Jabatan : Branch Manager LP3I Tasikmalaya

Menerangkan bahwa,

Nama : Usep
Jurusan : Manajemen

Telah kami setuju mengadakan penelitian di LP3I Tasikmalaya dengan judul

'Hubungan budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan pada kampus LP3I Cabang Tasikmalaya'

Demikian hal ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Wassalam.

LEMBAGA PENDIDIKAN DAN
PENGEMBANGAN PROFESI INDONESIA

H. Rudi Kurniawan, ST, MM
Branch Manager

KAMPUS LP3I
CABANG TASIKMALAYA
Jln. S. Upasasta Hyawan No. 1143 km. 2
Haraukampung Kota Tasikmalaya

Phone : 0265 311700
e-mail : lp3itask@lp3i.ac.id
url : www.lp3i.ac.id

lp3i_college_tasikmalaya
 @lp3itask

LP3I TASIKMALAYA COLLEGE
 http://www.you.edu.com/user/303268

RIWAYAT HIDUP



Usep, lahir di Tasikmalaya pada hari Kamis tanggal 21 November 1996. Alamat: Kp. Sukamandi RT 02, RW 01, Des. Gombang, Kec Ciawi, Kab. Tasikmalaya. Riwayat pendidikan dimulai dari TK Attaqwa, SD Negeri Karamasantana, SMP Negeri 2 Ciawi, dan SMK Cijangkar Jurusan Teknik Kendarangan Ringan di Ciawi Tasikmalaya. Lulus SMK Cijangkar tahun 2015 langsung melanjutkan Diploma 1 dan 2 dengan jurusan Office Manajemen di LP3I Tasikmalaya Collage. Kemudian setelah itu penulis melanjutkan Sarjana S1 program studi manajemen ke Universitas Winaya Mukti Bandung, yang insyaallah akan lulus pada tahun 2019 ini.

Bagi pembaca yang tertarik atau ingin mengetahui lebih lanjut mengenai skripsi ini dapat menghubungi di alamat usep2111@gmail.com, *Handphone* di 083827834347.