

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Amelda Oktapia*, Affandi Iss, Allya Roosallyn A

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*ameldaoktapiasmkn1bdg@gmail.com, affandi_iss196196@yahoo.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

Abstract. According to Wexley and Yukl (2015), performance is the implementation of the equilibrium theory, which states that a person will show optimum performance when he receives a benefit and there is an incentive in his work fairly and reasonably. (reasonable). Then organizational culture and work motivation will be needed as one that affects the performance of employees in an organization. So this study aims to find out the impact of Organizational Culture and Work Motivation on the Performance of Officers at the Office of the Regional Inspectorate of West Java Province. The study uses descriptive methods, where variables are measured with a likert scale and verification methods with a total of 102 respondents using field research data collection techniques, library research and questionnaires. Sampling technique is simple random sampling using the Taro Yamane formula. The results of this study concluded that: 1) Application of Organizational Culture to the Office of the Regional Inspectorate of the West Java Province is categorized very well. 2) Application of Motivation for Work at the Office of the Regional Inspectorate of the West Java Province is categorized very well. 3) Application of the performance of officers at the Office of the Regional Inspectorate of the Province of West Java is well classified. 4) Partially, the application of the Organizational Culture has a positive and significant impact on staff performance. 4) Partially, Work Motivation has a positive and significant influence on staff performance 5) Simultaneously, there is a positive and significant influence between Organizational Culture and Work Motivation on the Performance of Officers at the Office of the Regional Inspectorate of the West Java Province.

Keywords: *Organizational culture, Staff performance, Work motivation.*

Abstrak. Menurut Wexly and Yukl (2015), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengemukakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat adanya rangsangan dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable). Maka budaya organisasi dan motivasi kerja akan diperlukan sebagai salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, dimana variabel di ukur dengan skala likert dan metode verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 102 pegawai menggunakan teknik pengumpulan data penelitian lapangan, penelitian kepustakaan dan Kuesioner. Teknik penarikan sampel adalah simple random sampling dengan menggunakan rumus Taro Yamane. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Penerapan Budaya Organisasi pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat dikategorikan sangat baik. 2) Penerapan Motivasi Kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat dikategorikan sangat baik. 3) Penerapan Kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat dikategorikan baik. 4) Secara parsial, penerapan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Secara parsial, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 5) Secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja.*

A. Pendahuluan

Setiap organisasi tidak terlepas akan adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang potensial sebagai sumber kekuatan dan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi. Menurut Wexley and Yukl (1977), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengemukakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat adanya rangsangan dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable). Maka budaya organisasi dan motivasi kerja akan diperlukan sebagai salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Dalam ruang lingkup organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan pendorong dalam mengendalikan kinerja pegawai terhadap organisasi, rekan kerja maupun atasannya itu sendiri, serta merupakan hal dasar sebagai strategi awal untuk mengarah dalam tercapainya tujuan organisasi.

Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2016:189) meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen, loyalitas dan lingkungan kerja lalu diantaranya budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi. Terdapat filosofi, visi dan misi organisasi yang akan menjadi kekuatan penting bagi organisasi untuk dapat bersaing. Budaya organisasi diharapkan mampu membentuk perilaku pegawai sesuai yang diharapkan oleh organisasi terkait dengan kinerja pegawai. Menurut Harahap (2018:43) jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik, untuk dapat mengelola dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan yang dirasakan bersama oleh setiap anggota organisasi lalu diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku pada organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat menjadikan organisasi menjadi lebih kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dimensi dan ukuran budaya organisasi yang ada pada Inspektorat Provinsi Jawa barat dalam RKPJ Jawa Barat meliputi (1) religius (2) bahagia (3) adil (4) inovatif (5) kolaboratif.

Faktor lain yang dapat dipastikan mempengaruhi kinerja pegawai menurut Wibowo (2012:21) adalah motivasi kerja, motivasi kerja diperlukan untuk mendorong kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Mitchel, dalam sinambela 2012) kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Peranan motivasi kerja berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Karena motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja yang rendah pula. Dimensi dan ukuran motivasi kerja menurut David Mc. Clelland dalam Sinambela (2019:602) yaitu (1) kebutuhan berprestasi (2) kebutuhan berafiliasi (3) kebutuhan kekuasaan.

Bahwasannya faktor yang mempengaruhi budaya organisasi maupun motivasi kerja mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun demikian banyak perusahaan atau kantor yang mengabaikan dan umumnya menganggap budaya organisasi hanya sekedar tagline, jargon, dan juga hanya sekedar mantra yang tidak sungguh-sungguh dikerjakan. Budaya organisasi berupa seperangkat aturan yang bersifat persuasif, dimana menjadi suatu nilai yang menjadi anutan bersama dan harus disosialisasikan pada setiap anggota, jika aturan ini tidak terlaksana dengan baik dan tidak diindahkan setiap anggota itu artinya budaya organisasi tersebut tidak dijalankan sebagaimana mestinya. Begitu pula dengan motivasi kerja pada pegawai, seorang pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai yang berdampak pada tingkat semangat, dedikasi dan dorongan dalam diri pegawai untuk memberikan yang terbaik terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Pada penelitian ini, penulis menjadikan Kantor Inspektorat Pemerintahan Daerah Provinsi Jawa Barat sebagai objek penelitian. Inspektorat Pemerintahan Daerah Provinsi Jawa barat merupakan perangkat Daerah Provinsi Jawa Barat yang didirikan pada tahun 1986 dan mempunyai tugas pokok melakukan pengawasan terhadap urusan pelaksanaan pemerintah di Daerah Provinsi, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintah Daerah

Kabupaten/Kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di Daerah Kabupaten/Kota. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada pra penelitian yang dilakukan pada Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat terdapat indikasi kurangnya kinerja pegawai. Ini bisa dilihat dari hasil persentase sasaran kerja pegawai, hal ini berbanding terbalik dengan salah satu indikator kinerja pegawai. Seperti pemahaman akan regulasi yang ditetapkan perusahaan, tampaknya belum sepenuhnya maksimal dipahami secara keseluruhan oleh pegawai, ditandai dengan masih adanya pegawai yang tidak mencapai kinerja maksimal. Pegawai harus memiliki keinginan untuk memberi lebih banyak kontribusi bagi perusahaan sehingga memiliki kualitas kerja yang tinggi dan baik atau memenuhi sasaran kerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari nilai SKP Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat yaitu terdapat di tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai SKP (Sasaran Kerja Pegawai)

Bulan Yang Diteliti	Hasil Akhir
Januari	57%
Februari	58%
Maret	58%
April	57%
Mei	58%
Juni	57%
Juli	58%
Agustus	58%
September	58%
Oktober	57%
November	57%
Desember	56%

Data diatas menunjukkan bahwa hasil sasaran kerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat belum optimal, dimana dari bulan januari sampai desember 2022 hasil evaluasi sasaran kerja pegawai mengalami penurunan nilai yaitu di bawah angka 61% yang berarti masuk kategori kurang.

Tidak tercapainya target sasaran kerja, Sebagaimana meninjau dari komponen laporan penilaian kinerja berdasarkan ketentuan PERGUB (Peraturan Gubernur) Jawa Barat No 75 Tahun 2019 Pasal 29 terkait penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 28 ayat (1), dengan ketentuan sebagai berikut; SKP sebesar 60% (enam puluh persen) dan Perilaku Kerja Sebesar 40% (empat puluh persen). Berdasarkan hasil rekap penilaian pegawai pada kantor Inspektorat yang sudah di input disistem dengan komponen penilaian yang diambil dari orientasi pelayanan, komitmen, kerjasama, inisiatif kerja dan kepemimpinan. Menyimpulkan bahwa persentase hasil akhir terdapat persentase penilaian kinerja pegawai dibawah angka 60%. Pegawai yang dibawah nilai maksimal tidak mendapatkan reward dan bentuk punishmentnya adalah hanya mendapatkan gaji pokok saja.

Berdasarkan observasi penulis terkait dengan budaya organisasi yang ada pada kantor Inspektorat Pemerintahan Daerah Provinsi Jawa Barat mengandung nilai-nilai yang mendasari setiap pegawai dalam bersikap dan berperilaku di lingkungan kerja yaitu Nilai (religijs) dimana anggota organisasi dilibatkan pada hal-hal atau kegiatan yang dapat membangkitkan spiritualitas pegawai, nilai ini sekaligus menjadi artefak dari budaya organisasi yang ada pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat dicerminkan pada cara berpakaian bagi muslim mengenakan pakaian yang sopan dan sesuai anjuran agama dan bagi perempuan muslim mengenakan kerudung, Nilai (bahagia) dimana anggota organisasi merasakan kesejahteraan seperti penyaluran hobi agar pegawai dapat memiliki kompetensi khusus, Nilai (adil) mencerminkan nilai-nilai yang mendasari dalam suatu budaya organisasi, hal ini berkaitan dengan apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang seharusnya tidak dilakukan, dimana anggota organisasi diberlakukan evaluasi penilaian kinerja dan di nilai secara transparan melalui sistem (SIAP Jabar, TRK Jabar, Kmob Jabar, dan Sidebar Jabar), Nilai (inovatif) dimana

anggota di beri kesempatan untuk inovatif dalam bekerja dan Nilai (kolaboratif) dimana anggota pegawai diberikan kesempatan untuk melakukan kolaborasi dalam bekerja. Dari kelima nilai ini sudah dijalankan di Inspektorat Provinsi Jawa Barat, namun belum adanya pengukuran secara resmi terkait dengan budaya organisasi yang ada, sehingga hanya dianggap pegawai sebagai tagline Instansi saja. Pengukuran ini juga semestinya dilakukan setiap tahun tertentu atau bisa juga pada periode tertentu, disesuaikan dengan kebutuhan lembaga yang bersangkutan. Pengukuran budaya organisasi bisa dilakukan dengan menggunakan instrumen pengukuran tertentu yang dapat mengukur secara kelompok/tim dengan indikator, sangat kuat, kuat, lemah dan sangat lemah kecenderungan budaya organisasinya (Rivai, 2006:98). Sehingga dengan adanya pengukuran tersebut budaya organisasi tidak hanya sekedar menjadi tagline/jargon saja pada perusahaan. Pemahaman akan budaya organisasi sangat penting dan diharapkan sungguh-sungguh dijalankan dalam suatu organisasi. Pemahaman akan budaya yang sudah ditetapkan juga menjadi suatu bentuk perwujudan tindakan yang sinkron terhadap aturan yang ada pada organisasi.

Berdasarkan observasi penulis terkait motivasi kerja pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat didasarkan dengan teori David Mc Clelland dalam buku (Sinambela 2019:602), hasil data yang sudah tervalidasi pada sistem penginputan penilaian kinerja pada kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat, kerjasama antar pegawai yang satu dan lainnya dinilai belum sepenuhnya maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini tidak sejalan dengan tolak ukur dari motivasi itu sendiri terutama yang berkaitan dengan kebutuhan afiliasi. Kebutuhan afiliasi sendiri yaitu tindakan dimana seharusnya pegawai berinteraksi dengan baik antar pegawai lainnya dan tidak melakukan sesuatu atau tindakan yang dapat merugikan orang lain. Permasalahan berikutnya mengenai belum maksimalnya motivasi dalam diri seorang pegawai untuk lebih meningkatkan lagi aktualisasi dirinya, hal ini tidak sejalan dengan teori motivasi kerja terkait dengan kebutuhan berprestasi, dapat dilihat pada program pemilihan pegawai sebagai “Pegawai Berkinerja Terbaik” pegawai yang terpilih hanya sebatas kandidat saja, hal ini menjadi problem yang dipertanyakan, mengapa pegawai yang terpilih berhenti hanya menjadi kandidat saja, dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai menuturkan bahwa hal yang mendasari yaitu dikarenakan rasa malas yang ditimbulkan dari dalam diri pegawai, pegawai semacam memiliki keengganan untuk turut serta berpartisipasi sudah pasti ini tidak sejalan dengan tolak ukur dimensi kebutuhan berprestasi, mereka yang terpilih tidak tertarik untuk mengikuti sampai ketahap pusat atau kejenjang berikutnya, hal ini menjadi permasalahan yang berkaitan dengan motivasi dalam diri pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis merasa tertarik, untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui bagaimana kondisi budaya organisasi pada kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui bagaimana kondisi motivasi kerja pada kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat.

B. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian survei dengan jenis penelitian asosiatif Kasual. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan SPSS versi 25 sebagai alat analisis. Metode penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada

populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi. Metode survei yang akan digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner (Sugiyono, Metode Penelitian Sumber Daya Manusia 2022:101). Dalam penelitian ini populasi adalah 102 pegawai kantor Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan Rumus Taro Yamane diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 102 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Pustaka (Library Research), dan Penelitian Lapangan (Field Research) dalam bentuk wawancara, dan kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas diperoleh bahwa variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini dapat dilihat dalam rincian hasil analisis sebagai berikut: Berdasarkan hasil Uji Validitas yang dimana dari hasil total pernyataan Valid karena nilainya lebih besar dari r tabel dan dinyatakan reliabel. Dari hasil uji korelasi antara variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja memiliki korelasi kuat terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis deskripsi data bahwa indikator yang paling besar yaitu Kualitas Kerja dan Kemampuan Kerjasama, bahwa pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat melakukan pekerjaannya selalu mudah bekerjasama dengan rekan-rekan kerja pada bagian atau divisi lain dan selalu konsisten menghasilkan hasil kerja dengan kualitas yang sesuai dengan standar instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rafiq, A (2019), dan Wan Dedi Wahyudi; Zulaspan Tupi (2019). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan Budaya Organisasi di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat termasuk kategori sangat baik. Pegawai menganggap penerapan Budaya Organisasi yang dilakukan oleh Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat sudah baik dalam menarik, mengembangkan dan mempertahankan budaya kepada sumber daya manusianya.
2. Penerapan Motivasi Kerja di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat termasuk kategori Baik. Pegawai menganggap motivasi yang diberikan pimpinan Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat sudah baik dalam memberikan dan menyalurkan kebutuhan karyawan serta menumbuhkan inovasi, dorongan, kreatifitas dan memberikan perhatian yang khusus yang membuat pegawai terdorong untuk memberikan aspirasi dan dorongan dalam bekerja.
3. Tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat memiliki kinerja pegawai yang sangat baik, dalam artian pihak instansi telah menciptakan karakter-karakter dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik antara pegawai dengan rekan kerjanya, atasan, pekerjaannya maupun dengan instansinya.
4. Hasil uji pengaruh antara variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,756 lebih besar dari t tabel sebesar 1,987, dengan probabilitas $0,000 < 0,5$ maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.
5. Hasil uji pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

menghasilkan nilai uji-t variabel motivasi kerja didapatkan hasil sebesar 8.401. dengan demikian thitung > ttabel karena $8.401 > 1.987$ dengan probabilitas $0,000 < 0,5$ maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

6. Hasil uji pengaruh antara variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan atau yang diuji secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat berdasarkan tabulasi Uji-f dengan nilai f hitung sebesar 48,660 lebih besar dari ftabel sebesar 3,09 maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada variabel Kinerja Pegawai.

Acknowledge

Penulis menyadari, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terwujud. Untuk itu penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan doanya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada:

1. Allah SWT yang telah melancarkan segala urusan yang berkaitan dengan proses penyusunan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. H. Edi Setiadi, S.H., M.H. Selaku Rektor Universitas Islam Bandung.
3. Ibu Dr. Nunung Nurhayati S.E., Ak, M.Si, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
4. Ibu Dr. Sri Suwarsi, SE., M.Si., CGA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
5. Bapak Affandi Iss, SE., MM. Selaku dosen Pembimbing Utama Penulis yang di tengah-tengah kesibukannya telah meluangkan waktunya dengan memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Alya Roosallyn A, SE., M.Si. Selaku dosen Pembimbing Pendamping penulis yang di tengah-tengah kesibukannya telah meluangkan waktunya dengan memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Dedy Ansari Harahap, S.P., M.M selaku wali dosen yang telah memberikan pengarahan dan nasehatnya kepada Penulis selama menjalankan perkuliahan di Universitas Islam Bandung.
8. Semua dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
9. Orang tua saya yang sangat saya cintai, Ibu Neli Susanti dan Bapak Alamin yang selalu mendo'akan, berkorban dan berjuang untuk mendukung sehingga penulis bisa sampai di titik ini.
10. Neknang, Almh. Nekno, mangcek Novi, Mang Sarmadi, Mang Tego, Bicik Lis dan keluarga besar Umak Biaro serta keluarga Besar Bak yang selalu mendoakan, memberi wejangan dan doa agar penulis senantiasa selalu diberi kemudahan dan kelancaran dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Saudara kakak dan adik tercinta, Bobby Agustian, Aldi Rozali yang selalu memberikan dukungan, semangat serta masukan dan selalu mendoakan yang terbaik bagi penulis.
12. Kepada SOS Kinderdorf yang selalu membimbing dan membiayai finansial penulis selama di bangku perkuliahan.
13. Kepada Ibu Lia, Ibu Ayu, Ibu Anas dan Pak Trisno yang selalu membimbing dan menyemangati penulis.
14. Kepada bapak Irfan Maulana, Bapak Aرسال Widmarija yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian di Inspektorat Provinsi Jawa Barat.
15. Seluruh Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Barat yang telah membantu penulis.

16. Terimakasih untuk Fuad Malik Al Faqih yang telah menemani, mendukung dan mendorong saya untuk terus bersemangat dalam pengerjaan skripsi ini.
17. Kepada kakak tingkat kang Sabili Jihad dalam bertukar pikiran dan membantu penulis. Terima kasih semoga disertai kebaikan selalu.
18. Teman-teman seperjuangan dan teman bertukar pemikiran, Anggita Salsabila, Ananda Yuliasa, Dea Andini, Dessy Ramadhayanti Kurniawan, Ilma Rizkya, Melani Fitria Sani, Pratiwi Fauziah, dan Nabilah Syukriah yang telah memberikan dukungan dan saling mengingatkan satu sama lain. Terimakasih telah menjadi teman terbaik selama ini.
19. Amelda Oktapia, last but not least, ya! Diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan.

Daftar Pustaka

- [1] Arsulawareni. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten, Perikanan Kabupaten Barito Selatan. 2020. “ ” : 128–43.
- [2] Dedy Ansari Harahap, Dita amanah. 2018. Pengantar Manajemen. 1 ed. Bandung: ALFABETA, cv.
- [3] Dr. Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, Kualitatif, dan Studi Kasus. Bandung: ALFABETA.
- [4] Edwin B. Flipppo. 2002. Personal Management (Manajemen Personalia). Edisi VII. Jakarta: Terjemahan Alponso S. Erlangga.
- [5] George Robert Terry, Leslie W. Rue. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Gerry A. Yukl, Kenneth N. Wexley. 1977. Organizational Behavior and Personal Psychology. Illinois: Richard D. Irwin, inc.
- [7] Harold Koontz, Cyril O'Donnell dan Heinz Wehrich. 1996. Manajemen. 8 jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- [8] Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [9] Kreitner, Kinicki. 2010. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.
- [10] Malayu S.P Hasibuan. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Mangkunegara, dan AA. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [12] Narimawati, Umi. 2010. Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi. Jakarta: Genesis.
- [13] Robbins. 2009. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [14] Roni, Hj. M A Hamda, dan Enka Riyani. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Jaya Abadi Bersama.” Jurnal Indonesia Membangun 16(1): 82–95.
- [15] Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. ed. Suryani dan Restu Darmayanti. Jakarta: Bumi Aksara.
- [16] Sinambela, Lijan Poltak, dan Sarton Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja. 1 ed. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- [17] Sondang P. Siagian. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [18] Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- [19] Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- [20] Taro Yamane. 1967. Elementary Sampling Theory, Englewood Cliffs, Prentice Hall.

- [21] Tika dan H. Moh. Prabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [22] Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [23] Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- [24] Author, C., Ida Fauziah, H., & Irfani, A. (n.d.). Pengaruh Personal Values dan Budaya Organisasi Islam Terhadap,... Pengaruh Personal Values dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. X Area Bandung **A R T I C L E I N F O**. <https://doi.org/10.29313/jrf.v2i2.1316>
- [25] Faishal Sholahudin Tirta Sasmita, & Allya Rosallyn Assyofa. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di Apotek Ating Grup. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 61–68. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.2064>
- [26] Nurcahyati, A., & Nurdin. (2023). Pengaruh Kinerja Keuangan dan Makro Ekonomi Terhadap Harga Saham. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.5519>