repository.uniramalang.ac.id

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA LEMBAGA KONSERVASI DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT SAHABAT ALAM INDONESIA

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH GELAR SARJANA

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Disusun oleh :
Mochamad Yaqinnul Ilhaq
196101018

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG

2023

repository.uniramalang.ac.id

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA LEMBAGA KONSERVASI DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT SAHABAT ALAM INDONESIA

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH GELAR SARJANA

Disusun oleh :
Mochamad Yaqinnul Ilhaq
196101018

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG

2023

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota L.K.PM SALAM

Disusun oleh : Mohammad Yazimul Ilham

NIM : 1961.201.018

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 22 Mei 2024

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,	Pembimbing,
[illegible]	a/n [illegible]
(ADITA NAFISA, S.E., MM)	(Gunretlas, S.S., M.A.B.)
NIDN. 0724068802	NIDN. 0700200057401

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojosari 02, Kepanjen – Malang JawaTimur
Telp: (0341) 399099 – Kode POS; 65163 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: http//www.feb.uniramalang.ac.id

repository.uniramalang.ac.id

repository.uniramalang.ac.id

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA	:	Mochamad Yaqinnul Ilhaq
NIM	:	1961201018
HARI	:	Jumat
TANGGAL	:	14 Juni 2024
JUDUL	:	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Lembaga Konservasi dan Pemberdayaan Masyarakat Sahabat Alam Indonesia

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI

R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601

Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004

Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,

Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

repository.uniramalang.ac.id

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses dengan peraturan perundang undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 berbunyi : lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti melakukan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi : lulusan yang karya ilmiah yang digunakan nya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp.200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)).

Malang, 20 Mei 2024

Yang menyatakan,

M.Yaqinnu! Ilhaq

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

repository.uniramalang.ac.id

ABSTRAKSI

Mochamad Yaqinnul Ilhaq, 2024. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Lembaga Konservasi dan Pemberdayaan Masyarakat Sahabat Alam Indonesia (Pembimbing : Sinollah, S.Sos, M.AB)

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota Lembaga Konservasi dan Pemberdayaan Masyarakat Sahabat Alam Indonesia. Penelitian ini didasarkan pada pentingnya bagi organisasi non profit khususnya Sahabat Alam Indonesia dalam langkah meningkatkan kinerja anggota nya dengan mengidentifikasi motivasi anggota nya dan budaya organisasi di internal nya.Berdasarkan tujuan penelitian metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas yaitu pengembangan karir, dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan bantuan software SPSS dan jumlah responden sebanyak 31 orang anggota Sahabat Alam Indonesia.Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Namun variabel lain yakni budaya organisasi menunjukan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja anggota.

Kata kunci : Motivasi kerja, Budaya organisasi, Kinerja Anggota

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

repository.uniramalang.ac.id

ABSTRACT

Mochamad Yaqinnul Ilhaq, 2024. The Influence of Motivation and Organizational culture on the Performance of members of the Indonesian Friends of Nature Conservation and Community Empowerment Institute (Mentor : Sinollah, S.Sos, M.AB)

This research examines the influence of motivation and organizational culture on the performance of members of the Indonesian Friends of Nature Conservation and Community Empowerment Institute. This research is based on the importance for non-profit organizations, especially Friends of Nature Indonesia, in improving the performance of their members by identifying the motivation of their members and their internal organizational culture.Based on the research objectives, the method used in this research is a data analysis technique using multiple linear regression analysis. This analysis was used to measure the influence of the independent variables, namely career development, and motivation on the dependent variable, namely employee performance with the help of SPSS software and the number of respondents was 31 members of Sahabat Alam Indonesia.The research results show that work motivation does not have a significant influence on member performance. However, another variable, namely organizational culture, shows a significant influence on member performance. This research also shows that the relationship between motivation and organizational culture has a significant influence simultaneously on member performance.

Keywords: Work motivation, organizational culture, member performance.

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

repository.uniramalang.ac.id

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Allhamdulillah dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas Limpahan rahmat dan hidayah -Nya kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Lembaga Konservasi Dan Pemberdayaan Masyarakat Sahabat Alam Indonesia.** Yang mana skripsi ini ditunjukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM).

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku yaitu ayahanda Aris topan dan ibunda Samiatie. Ya Allah berikan lah rahmad dan hidayahmu yang sebesar-besamya kepada orang-orang yang saya sayangi, ayah dan ibuku, lindungilah mereka selalu, Amin. Maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besamya dan sedalam-daiamnya kepada:

1. Ibu Adita Nafisa S.E, M.M, sebagai Ketua Prodi Studi Manajemen dan Dosen pembimbing akademi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
2. Bapak Sinollah, S.Sos, M.AB, sebagai Dosen Pembimbing Skripsi, terimakasih atas kesediaannya membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
3. Semua Anggota Lembaga Konservasi Dan Pemberdayaan Masyarakat Sahabat Alam Indonesia.
4. Bapak/ibu Dosen serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
5. Orang tua tercinta dan tersayang Bapak Aris Topan dan Ibu Sami'atie, dan saudara kandung saya Putri Zainadzah dan Al A'la Ibnu Arobi.
6. Teman diskusi saya Alif.
7. Teman UKM Mapala Unira Malang.

Semoga Skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi kita semua, Amin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Malang, 20 Mei 2024

Penulis

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

M,Yaqinnul Ilhaq

repository.uniramalang.ac.id

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI ii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI iii
LEMBAR ORISINALITAS iv
ABSTRAK v
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR GAMBAR x
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR LAMPIRAN xii
1BAB I 1PENDAHULUAN1 1
1.1. Latar Belakang. 1
1.2. Rumusan Masalah. 6
1.3. Tujuan Penelitian. 7
1.4. Kontribusi Penelitian. 7
BAB II . TINJAUAN PUSTAKA 9
2.1. Kajian Empiris. 9
2.2. Kajian Teoritis. 13
2.2.1. Kinerja Karyawan. 13
2.2.2. Motivasi Kerja. 17
2.2.3. Budaya Organisasi 24
2.3. Hubungan Motivasi dengan Kinerja. 27
2.4. Hubungan Budaya dengan Kinerja. 28
2.5. Hubungan Motivasi dan Budaya Organisasi dengan Kinerja. 29
2.6. Model Konsep. 30
2.7. Model Hipotesis. 30
BAB III . .METODE PENELITIAN 32
3.1. Rancangan Penelitian. 32
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian. 32
3.3. Populasi dan Sampel. 33
3.3.1. Populasi. 33
3.3.2. Sampel. 33
3.4. Variabel Penelitian. 34
3.5. Sumber Data. 37
3.6. Metode Pengumpulan Data. 37
3.7. Teknik Analisis Data. 38
3.7.1. Uji Statistik Deskriptif. 39

3.7.2. Uji Validitas dan Reliabilitas. 39
3.7.3. Uji Hipotesis 39
3.7.4. Uji Koefisiensi Determinasi 42
3.7.5. Uji Asumsi Klasik 42
BAB IV . PEMBAHASAN. 44
4.1. Gambaran Umum. 44
4.1.1. Sejarah singkat dan profil lembaga. 44
4.1.2. Visi dan Misi Lembaga 45
4.1.3. Program Kegiatan 46
4.1.4. Skema Implementasi Konservasi 47
4.1.5. Cerita Perubahan 49
4.1.6. Struktur Organisasi Sahabat Alam Indonesia 50
4.2. Karakteristik Profil Responden. 50
4.2.1. Data Jumlah Kuesioner Yang Disebarkan. 51
4.2.2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. 51
4.2.3. Data Responden Berdasarkan Usia. 51
4.2.4. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir. 52
4.3. .Distribusi Jawaban Responden 52
4.3.1. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi. 52
4.3.2. Distribusi Jawaban Mengenai Budaya Organisasi. 53
4.3.3. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan 54
4.4. Hasil Uji Instrumen Penelitian. 55
4.4.1. Hasil Uji Statistik Deskriptif. 55
4.4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas. 56
4.4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik. 58
4.4.4.Hasil Uji Hipotesis. 61
4.4.5. Hasil Uji Koefensi Determinasi. 64
4.5. Pembahasan 64
4.5.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Anggota Lembaga Konservasi dan Pemberdayaan Masyarakat Sahabat Alam Indonesia 64
4.5.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Lembaga Konservasi dan Pemberdayaan Masyarakat Sahabat Alam Indonesia 66
4.5.3. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Lembaga Konservasi dan Pemberdayaan Masyarakat Sahabat Alam Indonesia 68
BAB V . KESIMPULAN. 70

repository.uniramalang.ac.id
UNIVERSITAS RADEN RAHMAT

repository.uniramalang.ac.id

5.1. Kesimpulan. 70
5.2. Saran. 70
5.2.1. Bagi Organisasi. 70
5.2.2. Bagi Akademisi. 72
DAFTAR PUSTAKA..... 73
LAMPIRAN. 76

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

repository.uniramalang.ac.id

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1. Model Konsep 31
GAMBAR 2.2. Model Hipotesis 31
GAMBAR 4.1. Hasil Uji Multikolinieritas 70
GAMBAR 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas 71

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

repository.uniramalang.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Perbandingan Penelitian Terdahulu 12
Tabel 3.1. Tabel Variabel Penelitian 37
Tabel 4.1. Sruktur Organisasi Sahabat Alam Indonesia.....53
Tabel 4.2. Data Sampel Penelitian.....54
Tabel 4.3. Jenis Kelamin Responden 55
Tabel 4.4. Usia Responden 55
Tabel 4.5. Tingkat Pendidikan Responden 55
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja 56
Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Budaya Organisasi.....58
Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja 59
Tabel 4.9. Tabel Uji Statistik Deskriptif 61
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja 61
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi.....62
Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja 62
Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas 63
Tabel 4.14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....65
Tabel 4.15. Hasil Uji T 66
Tabel 4.16. Hasil Uji F 68
Tabel 4.17. Hasil Uji Koefensi Determinasi 69
Tabel 4.18. Hasil Uji Multikolinearitas 70

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

repository.uniramalang.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Curiculum Vitae.....80
Lampiran 2. Surat Keterangan Penelitian 81
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian 82
Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Responden 86
Lampiran 5. Hasil Uji Statistik Deskriptif.....89
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas Data 89
Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis 93
Lampiran 8. Hasil Uji Koefensi Determinasi 94
Lampiran 9. Hasil Uji Asumsi Klasik.....95
Lampiran 10. Dokumentasi Penelitian 96

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

repository.uniramalang.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, ada kebutuhan akan perubahan diberbagai tingkatan, baik dalam organisasi maupun individu yang terlibat di dalamnya. Organisasi arus terus berinovasi, aktf, responsif terhadap kebutuhan yang berkembang dengan cepat. Setiap organisasi atau perusahaan mengandalkan sumber daya mereka untuk menghasilkan produk atau layanan yang dapat dijual. Menurut Boone dan Kurtz (2008:8), ini dapat dicapai dengan memperhatikan empat elemen penting yaitu sumber daya alam, modal, sumber daya manusia, dan kewirausahaan. Karena sifat terbatas dari keempat elemen tersebut, perusahaan harus mampu mengoptimalkan penggunaannya agar tetap bertahan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sumber daya strategis paling penting dari semua sumber daya organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya tidak dapat digunakan atau dikelola untuk menghasilkan produk. Organisasi yang baik pasti memprioritaskan sumber daya manusia untuk menjalankan operasinya dengan optimal, terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan. Oleh karena itu, sangat penting bagi anggota organisasi untuk memiliki kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral di semua tingkat pekerjaan (Ardana et al., 2012:13).

Menurut Fahmi (2014:226), kinerja mengacu pada hasil yang dicapai oleh sebuah organisasi dalam jangka waktu tertentu, terlepas dari apakah organisasi tersebut berorientasi pada profit atau *non-profit*. Kinerja karyawan atau prestasi kerja mencerminkan pencapaian yang diperoleh oleh karyawan dalam menjalankan tugas-

tugas yang ditugaskan kepada mereka, berdasarkan pada kemampuan, pengalaman, ketekunan, dan penggunaan waktu. Kinerja yang baik terlihat ketika karyawan menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugasnya, memiliki penguasaan dan pengembangan sumber daya manusia, disiplin dalam bekerja, kreativitas dalam menjalankan tugas, serta produktivitas dan pencapaian tujuan lainnya.

Mangkunegara (2007) menerangkan bahwa "Kinerja merupakan hasil usaha pekerja dari segi kuantitas dan kualitas yang diselesaikan pada saat menyelesaikan penugasan sesuai dengan kewajiban yang diberikan.". Menurut Wirawan (2009), ada beberapa komponen internal yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk motivasi kerja karyawan dan komponen internal organisasi, yang mencakup budaya organisasi.

Motivasi adalah dorongan yang disadari yang mempengaruhi tingkah laku seseorang dan mendorongnya untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan dan hasil tertentu (Purwanto, 2007: 71). Dengan tuntutan kinerja yang harus diterapkan baik dalam perusahaan maupun organisasi, motivasi adalah hal yang paling penting untuk menghasilkan karyawan yang produktif. Peningkatan dalam kinerja seorang karyawan yang menjadi baik, terlepas dari kebiasaan perusahaan Jadi, motivasi adalah cara untuk mendorong dan mendorong seseorang untuk melakukan kinerja yang baik (Purwanto, 2007: 71).

Oudejans (2007:54) mendefinisikan motivasi menjadi 2 yaitu Motivasi Intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah Kecenderungan bawaan untuk mengejar minat dan kemampuan diri sendiri, serta kemampuan untuk mencari tantangan dan meraih peluang ideal. Motivasi intrinsik adalah motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan menikmati dari kegiatan itu sendiri. Motivasi intrinsik untuk lingkungan kerja,

menyatakan bahwa karyawan sangat tertarik tentang pekerjaan mereka, bahwa karyawan mencari cara yang lebih efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, bahwa karyawan yang antusias, berkomitmen pada pekerjaan dan melakukan pekerjaan dengan baik. Sementara Motivasi ekstrinsik mengacu pada melakukan kegiatan sesuai dengan ketetapan atau target untuk memastikan bahwa keberhasilan dalam bekerja tercapai. Perilaku yang dimotivasi dari sumber eksternal menghasilkan penghargaan, seperti harta benda, gaji, bonus tambahan, pujian dan evaluasi yang baik dari orang lain, dan prestise. Orang merasa diarahkan oleh pihak luar untuk tindakan mereka Oudejans (2007:56).

Pendapat diatas didukung oleh temuan dari studi sebelumnya, yaitu studi yang dilakukan oleh Safaah dan Suparwati(2020), Dayani dan Kadang (2020), Munawirsyah (2018), Sinollah, Zarkasih, dan Arsyianto (2020) membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, budaya organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sangat penting untuk memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan di tempat kerja, terutama di perusahaan nonprofit. Menurut Moorhead dan Griffin (1995:246), budaya organisasi adalah kumpulan prinsip-prinsip yang selalu benar, disampaikan melalui cerita dan sarana simbolik lainnya, dan membantu anggota organisasi dalam memahami perilaku apa yang dapat diterima dan tidak dapat diterima.

Menurut Robbins (2002), untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja, budaya organisasi yang kuat sangat penting. Pada akhirnya, hal ini akan berdampak menyeluruh pada kinerja organisasi. Oleh karena itu, budaya yang kuat harus dibangun didalam organisasi. Organisasi harus menyebarkan nilai-nilai utamanya

kepada semua pekerjanya, sehingga budaya organisasi mempengaruhi perilaku dan sikap setiap pekerja. Studi oleh Safaah dan Suparwati (2020), Dayani dan Kadang (2020), dan Munawirsyah (2018) mendukung pendapat di atas. Menurut penelitian ini, budaya organisasi sangat memengaruhi kinerja karyawan.

Temuan lain terkait motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukan hasil yang berbeda. Sinollah dan Amin (2021) dalam penelitian nya menunjukan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedang penelitian oleh Wahyudi dan Tupti (2019) menunjukan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja akan tetapi tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa penelitian masih menunjukkan bahwa masih ada perbedaan temuan terkait budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Karena itu, fokus penelitian ini adalah bagaimana budaya dan motivasi organisasi mempengaruhi kinerja anggota.

Dari beberapa penelitian terkait motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja mayoritas dilakukan di *Organisasi Profit*. Namun penelitian tentang tentang motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota di *Organisasi Non Profit* masih belum banyak dilakukan. Data BPS (2020) menyebutkan bahwa “Di Indonesia, lembaga non-profit (LNP), juga disebut sebagai "lembaga non-pemerintah", sangat penting sebagai mitra pemerintah dalam menangani penegakan hukum, perlindungan konsumen, pengentasan kemiskinan, dan pelestarian lingkungan.”. Melihat peran pentingnya ditengah masyarakat, Lembaga non profit juga dituntut untuk selalu memaksimalkan kinerja didalam organisasinya.

Organisasi *non profit* berbeda dari organisasi *profit*. Organisasi *profit* berfokus pada keuntungan, sedangkan organisasi *non profit* berfokus pada nilai dan tujuan.

Organisasi *profit* (perusahaan dan industri) didasarai oleh nilai filosofi yang menggambarkan prinsip-prinsip kompetitif yang berlaku untuk organisasi bisnis sejenis yang memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan strategis. Tujuan *profit* tersebut adalah untuk bertahan dan berkembang selama jangka waktu yang lebih lama dengan memberikan kemampuan untuk memperoleh keuntungan yang konsisten dibandingkan dengan pesaing. Sedangkan organisasi *non profit* didasarkan pada prinsip-prinsip kemanusiaan dan pengabdian. tujuannya demi mencapai kesejahteraan bersama bagi masyarakat (Nawawi, 2003:145). Melihat peran organisasi non profit terhadap masyarakat, maka penelitian ini akan berfokus pada organisasi non profit yang bergerak pada konservasi lingkungan dan pemberdayaan masyarakat.

Lembaga Konservasi dan Pemberdayaan Masyarakat “Sahabat Alam Indonesia” merupakan organisasi konservasi lingkungan yang berfokus pada perlinfungan sumber daya alam berbasis riset dan pemberdayaan masyarakat. Sejak tahun 2010 sampai saat ini, Sahabat Alam terus tumbuh dan berkembang, membuktikan bahwa organisasi ini mengambil posisi penting dalam masyarakat untuk menguatkan harmonisasi antara alam dan manusia. Dengan posisi penting ditengah masyarakat tersebut, Sahabat Alam dituntut untuk terus berinovasi, aktif dan responsive terhadap kebutuhan yang berkembang dengan cepat baik dari internal maupun eksternal organisasi. Sebagai organisasi Non Profit yang memiliki keterbatasan dalam elemen modal, maka elemen SDM merupakan elemen sentral yang mempengaruhi berjalan/tidaknya organisasi tersebut.

Sahabat Alam adalah sebuah lembaga yang menarik untuk diteliti karena anggotanya dengan sukarela memberikan kontribusi tanpa mendapatkan kompensasi

dalam bentuk uang atau barang. Bagi penulis fenomena ini menunjukkan adanya sebuah budaya yang kuat yang tercipta di dalam kelompok ini, di mana para anggota merasa nyaman dan rela bekerja dengan sepenuh hati. Keberadaan lembaga seperti Sahabat Alam membangun suasana yang lebih dari sekadar sebuah organisasi; mereka menciptakan ikatan emosional dan kepercayaan yang saling menguatkan di antara anggotanya. Para anggota yang bekerja tanpa imbalan material menunjukkan adanya motivasi intrinsik yang kuat, seperti kepedulian terhadap lingkungan dan keinginan untuk memberikan kontribusi positif bagi alam. Fenomena ini menunjukkan betapa pentingnya nilai-nilai, budaya, dan ikatan sosial dalam menciptakan motivasi yang bertahan lama dan menggerakkan individu untuk berbuat baik tanpa mengharapkan imbalan material. Beberapa hal diatas memancing ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian yang mendalam terkait motivasi kerja dan budaya organisasi di Sahabat Alam.

Didasari latar belakang di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Lembaga Konservasi dan Pemberdayaan Masyarakat Sahabat Alam Indonesia".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti merumuskan masalah berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Lembaga Konservasi dan Pemberdayaan Masyarakat Sahabat Alam Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota Lembaga Konservasi dan Pemberdayaan Masyarakat Sahabat Alam Indonesia

3. Bagaimana pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota Lembaga Konservasi dan Pemberdayaan Masyarakat Sahabat Alam Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk Mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Lembaga Konservasi dan Pemberdayaan Masyarakat Sahabat Alam Indonesia.
2. Untuk Mengetahui dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota Lembaga Konservasi dan Pemberdayaan Masyarakat Sahabat Alam Indonesia.
3. Untuk Mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota Lembaga Konservasi dan Pemberdayaan Masyarakat Sahabat Alam Indonesia.

1.4. Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kontribusi Teoritis

   Diharapkan hasil penelitian akan membantu orang belajar lebih banyak tentang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Mereka juga akan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mereka tentang manajemen sumber daya manusia secara praktis, khususnya tentang kinerja karyawan, motivasi, dan budaya organisasi.

2. Kontribusi Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang motivasi dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja anggota Lembaga Konservasi dan

repository.uniramalang.ac.id
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

repository.uniramalang.ac.id

Pemberdayaan Masyarakat Sahabat Alam Indonesia. Hasil-hasil ini juga dapat digunakan sebagai referensi bagi organisasi lain yang menghadapi masalah serupa.

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT