



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PENYULUH ANTI KORUPSI
DENGAN SERTIFIKASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

TESIS

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**DIAN NOVIANTHI
55119120045**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2023**



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PENYULUH ANTI KORUPSI
DENGAN SERTIFIKASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Magister Manajemen

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DIAN NOVIANTHI
55119120045

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2023**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja
Penyuluh Anti Korupsi dengan Sertifikasi sebagai Variabel
Intervening

Bentuk Tesis : Penelitian

Nama : Dian Novianthi

NIM : 55119120045

Program : Magister Manajemen

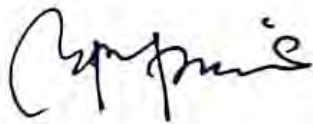
Tanggal :

Mengesahkan
Pembimbing

Dr. Ahmad Badawy Saluy, SE., MM.

MERCU BUANA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ketua Program Studi Magister Manajemen



Dr. Erna Sofriana Imaningsih, M.Si.



Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini:

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh Anti Korupsi dengan Sertifikasi sebagai Variabel Intervening
Bentuk Tesis : Penelitian
Nama : Dian Novianthi
NIM : 55119120045
Program : Magister Manajemen
Tanggal :

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen pembimbing yang ditetapkan oleh Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis Perguruan Tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahan data yang disajikan telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 5 Maret 2023



Dian Novianthi

PERNYATAAN SIMILARITY CHECK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh :


Nama : Dian Novianthi
NIM : 55119120045
Program Studi : Magister Manajemen

Dengan judul

“The effect of Motivation, Organization Culture to performance of Anti-corruption Instructor with certification as Intervening variable”,

telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 27/01/2023, didapatkan nilai persentase sebesar 19%.

Jakarta, 27 Januari 2023
Administrator Turnitin



Arie Pangudi, A.Md

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja Penyuluh Anti Korupsi dengan Sertifikasi sebagai variabel intervening. Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penyusunan Tesis ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini terutama kepada:

- 1) Prof. Dr. Andi Adriansyah, M. Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
- 2) Dr. Erna Sofriana Imaningsih, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
- 3) Dr. Ahmad Badawy Saluy, SE, MM, selaku dosen pembimbing Tesis yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya Tesis ini.
- 4) Dr. Lenny C. Nawangsari, MM, selaku ketua penguji ujian akhir Tesis, yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan Tesis ini.
- 5) Dr. M. Ali Iqbal, M.Sc, selaku dosen penguji ujian akhir Tesis, yang telah memberikan masukan dan saran agar Tesis ini menjadi lebih baik.
- 6) Para Penyuluh Anti korupsi, yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
- 7) Ibu Suhartini, ibunda tercinta yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan
- 8) Suamiku Fahmi Ibnu Fuad dan anak-anak (Fathan, Fawwaz dan Faiza) yang selalu memberikan semangat, doa dan dukungan moral dan material yang tiada henti-hentinya kepada penulis serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan Tesis ini.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam Tesis ini. Akhir kata, semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, Februari 2023

Dian Novianthi



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
PERNYATAAN <i>SIMILARITY CHECK</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Kontribusi Penelitian.....	11
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Teori	12
2.1.1. Motivasi.....	12
2.1.1.1. Konsep Motivasi	12
2.1.1.1.1. Teori Herzberg	14
2.1.1.1.2. Teori Maslow Hierarchy	14
2.1.1.1.3. <i>Achievement Motivation Theory</i>	16
2.1.1.2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kinerja.....	17
2.1.2. Budaya Organisasi.....	17
2.1.2.1. Dimensi Budaya Organisasi	19
2.1.2.2. Jenis Budaya Organisasi.....	20
2.1.3. Sertifikasi	23
2.1.3.1. Sertifikasi Kompetensi	23
2.1.3.2. Sertifikasi Profesi Penyuluh Anti Korupsi	26

2.1.4. Kinerja.....	31
2.2. Penelitian Terdahulu	34
2.3. Pengembangan Hipotesis	38
2.3.1. Pengaruh Motivasi terhadap Sertifikasi Penyuluh	38
2.3.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sertifikasi Penyuluh.....	39
2.3.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	39
2.3.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja.....	40
2.3.5. Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja.....	40
2.3.6. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Sertifikasi	40
2.3.7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Sertifikasi	41
2.4. Kerangka Pemikiran.....	42
2.5. Hipotesis.....	42

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian.....	43
3.2. Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	44
3.2.1. Definisi Naratif dan Konseptual.....	44
3.2.2. Definisi Operasional Variabel	45
3.3. Populasi dan Sampel	47
3.3.1. Populasi	47
3.3.2. Sampel.....	47
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	48
3.5. Metode Analisis Data.....	50
3.5.1. Uji Validitas	51
3.5.2. Uji Reliabilitas.....	51
3.5.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	53
3.5.4. Analisis Deskriptif.....	54
3.5.5. Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	54
3.5.5.1. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	57
3.5.5.2. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	58

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.	Gambaran Obyek Penelitian	59
4.1.1.	Sejarah Penyuluh Antikorupsi.....	59
4.1.2.	Lingkup dan Bidang Usaha	60
4.1.3.	Sumber Daya	60
4.1.4.	Tantangan Organisasi	61
4.1.5.	Proses Bisnis Organisasi	61
4.1.6.	Deskripsi Responden.....	62
4.2.	Analisis Deskripsi Data Penelitian.....	65
4.2.1.	Gambaran Tanggapan Responden mengenai Variabel Motivasi (X_1).....	65
4.2.2.	Gambaran Tanggapan Responden mengenai Variabel Budaya Organisasi (X_2).....	67
4.2.3.	Gambaran Tanggapan Responden mengenai Variabel Sertifikasi (Y).....	72
4.2.4.	Gambaran Tanggapan Responden mengenai Variabel Kinerja (Z).....	73
4.3.	Hasil Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS)	75
4.3.1.	Uji Validitas dan Reliabilitas	76
4.3.1.1.	<i>Convergent Validity</i> (<i>Outer Model</i>)	76
4.3.1.2.	<i>Disciminant Validity</i> (<i>Cross Loading</i>)	78
4.3.2.	Uji Reliabilitas	79
4.3.3.	Evaluasi <i>Inner Model</i>	80
4.3.4.	Uji Struktural (Uji Pengaruh/Hipotesis).....	82
4.3.5.	Evaluasi Dekomposisi Pengaruh.....	84
4.3.6.	Evaluasi <i>Predictive Relevance</i> (Nilai <i>Q-Square</i>).....	85
4.4.	Pembahasan.....	85
4.4.1.	Pengaruh Motivasi terhadap Sertifikasi	85
4.4.2.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sertifikasi	86
4.4.3.	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	87
4.4.4.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja.....	88
4.4.5.	Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja.....	89
4.4.6.	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Sertifikasi	89

4.4.7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Sertifikasi	89
---	----

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.Kesimpulan.....	91
5.2.Keterbatasan Penelitian	92
5.3.Saran	93

DAFTAR PUSTAKA	95
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	98
----------------------	-----------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	133
-----------------------------------	------------



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Pengelompokan Teori Motivasi	13
Tabel 2.2. Unit Kompetensi untuk Setiap Skema	30
Tabel 2.3. Jumlah Penyuluh Anti Korupsi	30
Tabel 2.4. Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1. Definisi Operasional Penelitian	45
Tabel 3.2. Kategori Skala dan Kriteria Rerata Skor Jawaban Responden	50
Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen	53
Tabel 4.1. Jumlah Penyuluh Antikorupsi berdasarkan Jenjang/Skema yang Dimiliki	60
Tabel 4.2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.3. Karakteristik Responden berdasarkan Provinsi Tempat Tinggal/Domisili	63
Tabel 4.4. Karakteristik Responden berdasarkan Asal Organisasi	64
Tabel 4.5. Karakteristik Responden berdasarkan Profesi.....	65
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Motivasi.....	65
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Budaya Organisasi.....	67
Tabel 4.8. Rata-rata Skor <i>Adhocracy Culture</i>	69
Tabel 4.9. Rata-rata Skor <i>Clan Culture</i>	70
Tabel 4.10. Rata-rata Skor <i>Hierarchical Culture</i>	70
Tabel 4.11. Rata-rata Skor <i>Market Culture</i>	71
Tabel 4.12. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Sertifikasi	72
Tabel 4.13. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kinerja.....	73
Tabel 4.14. Jumlah Penyuluhan yang Dilakukan.....	74
Tabel 4.15. Nilai <i>Cross Loading</i> Evaluasi <i>Outer Model</i>	77
Tabel 4.16. <i>Dicriminant Validity</i>	78
Tabel 4.17. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> , <i>Composite Reliability</i> , dan <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	79

Tabel 4.18. Nilai *Path Coefficients* dan Nilai *R Square* 82
Tabel 4.19. Nilai *Path Coefficients* Pengaruh Langsung 84



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Profesi Penyuluh Anti Korupsi	4
Gambar 1.2. Pertanyaan Pra Survey	6
Gambar 1.3. Sebaran Responden Pra Survey.....	7
Gambar 1.4. Kinerja Penyuluh Anti Korupsi Setelah Sertifikasi	8
Gambar 1.5. Motivasi dan Dukungan Penyuluh Anti Korupsi	9
Gambar 2.1. Jenis Budaya Organisasi.....	23
Gambar 4.1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	63
Gambar 4.2. Garis Kontinum Kategori Motivasi.....	66
Gambar 4.3. Motivasi Responden.....	67
Gambar 4.4. Garis Kontinum Kategori Budaya Organisasi.....	69
Gambar 4.5. Jenis Organisasi Responden	71
Gambar 4.6. Garis Kontinum Kategori Sertifikasi	72
Gambar 4.7. Garis Kontinum Kategori Kinerja	74
Gambar 4.8. Diagram Nilai <i>Loading Factor</i> Evaluasi <i>Outer Model</i>	77

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Data Hasil Survei.....	116
Lampiran 2. Output SmartPLS.....	117
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....	118
Lampiran 4. Hasil Uji <i>Similarity</i> Jurnal.....	114



UNIVERSITAS
MERCU BUANA