

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BENGKULU CITY EDUCATION OFFICE

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA BENGKULU

Virdha Sapta Rini¹⁾; Meiffa Herfianti²⁾; Yesi Indian Ariska³⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

³⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Virdhasaptarini@gmail.com ¹⁾ meiffaherfianti@unived.ac.id ; ²⁾ yesiindian@yahoo.com ³⁾

How to Cite :

Rini, S, V. (2020). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance at the Bengkulu City Education Office. *EMAK: Jurnal Ekonomi Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1). DOI: <https://doi.org/13.11114/emak.1.x.x1-x2>

ARTICLE HISTORY

Received [20-08-2020]

Revised [05-09-2020]

Accepted [28-10-2020]

KEYWORDS

Organizational Culture,
Work Motivation,
Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu dengan hasil uji t sebesar 0,324 (Sig. 0,01<0,05) dan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu sebesar 16,729 (Sig. 0,04<0,05). Hasil uji simultan (bersama- sama) membuktikan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu dengan nilai uji F sebesar 139,958 (Sig. 0,000 < 0,05). Nilai koefisien determinasi R² 0,695. Nilai R² yang positif menunjukkan setiap kenaikan budaya organisasi dan motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pengaruh yang diberikan variable bebas terhadap variable terikat. Dengan melihat hasil koefisien berganda maka pengaruh yang diberikan variable budaya organisasi, variable motivasi kerja sangat mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work organizational culture, work motivation on the performance of the employees of the Bengkulu City Education Office. The results showed that there was an influence of organizational culture on the performance of the Bengkulu City Education Office employees with the t test result of 0.324 (Sig. 0.01 < 0.05) and there was an effect of work motivation on the performance of the Bengkulu City Education Office employee of 16.729

(Sig. 0, 04 <0.05). The simlutas test results (together) prove that there is an influence of organizational culture and work motivation on the performance of the Benkulu City Education Office employees with an F test value of 139,958 (Sig. 0,000 <0.05). The coefficient of determination R2 is 0.695. A positive R2 value indicates that any increase in organizational culture and work motivation will have an impact on the performance of Bengkulu City Education Office employees.

From the results of this study, it can be seen that the influence of the independent variable on the dependent variable. By looking at the results of the multiple coefficients, the influence given by the organizational culture variable, work motivation variable has a very positive and significant effect.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sistem yang mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut mengalami kerusakan maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Salah satu unsur yang terdapat dalam sistem tersebut yang menentukan sehat atau tidaknya sebuah organisasi terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki. Kebutuhan organisasi yang mutlak dibutuhkan adalah berlanjutnya pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki. Job Performance atau hasil kerja yang baik oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya akan berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi. Seorang pegawai harus memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi. Diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang memotivasi pegawai dan kinerja pegawai dengan memperhatikan kebutuhan pegawai. Karena masing-masing pegawai berasal dari latar belakang dan memiliki pola pikir keyakinan yang berbeda maka kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan perlu diseragamkan sesuai dengan tujuan organisasi agar tercipta suatu kinerja yang optimal melalui suatu wadah yang disebut budaya organisasi.

Kompetensi itu sendiri menurut *Spencer* (1993) dalam *Eko Nurmianto*, (2006: 41), disebutkan bahwa kompetensi merupakan bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas padasemua moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2004:6). Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.(Winardi, 2004:6).

Pemberian motivasi yang tepat sesuai kebutuhan karyawan akan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Motivasi yang dimiliki seseorang akan semakin efektif apabila dorongan untuk melakukan pekerjaan tumbuh dari dalam diri individu. Motivasi ekstrinsik dan instrinsik, keduanya mempunyai peran yang amat penting dalam mendukung peningkatan kinerja. Berdasarkan indikator-indikator yang terdapat dalam Satuan Kinerja Pegawai (SKP) menunjukkan bahwa belum semua pegawai mampu mencapai hasil kerja yang memuaskan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dicapai agar memberikan kontribusi positif terhadap kinerja Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Kompetensi dan motivasi merupakan unsur penting dalam melakukan tugas pekerjaan, dengan kompetensi yang memadai dan didukung motivasi yang tinggi dapat mendorong individu mencapai kinerja yang optimal. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 67) kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kompetensi (kemampuan) dan motivasi. Kompetensi yang memadai untuk jabatan tertentu dapat memudahkan pegawai untuk mencapai kinerja sesuai yang diharapkan, sedangkan motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang dapat menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja Pasal I Ayat 1 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dan dewasa ini, tenaga kerja biasa dikenal dengan istilah Sumber Daya Manusia. Menurut Dessler dalam Kasmir (2016:27) manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun Sumber Daya Manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Sejumlah hasil riset empiris telah mendokumentasikan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk kesuksesan organisasi dalam membangun kinerja keuangan dan kinerja organisasionalnya dalam jangka

panjang.

Menurut Koentjaraningrat (2004: 9) “budaya berasal dari bahasa latin colere yang berarti mengolah, mengerjakan, terutama mengolah tanah atau bertani”. Kemudian dalam bahasa Inggris disebut Culture. Menurut Stoner (1995: 181) “budaya atau *culture* adalah gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu”.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin Movere yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya bisa diberikan kepada manusia khususnya kepada bawahan, pengikut atau setiap anggota pada organisasi. Motivasi merupakan persoalan yang berkaitan dengan bagaimana caranya mendorong gairah seseorang agar mau bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi sangat dibutuhkan disebuah organisasi karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu dalam sebuah organisasi dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motif dapat diartikan sebagai *Driving Force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan berbuat dengan tujuan tertentu. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007: 95) “motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Setiap manusia mempunyai kebutuhan dan keinginan. Keinginan untuk berhasil dan ketakutan akan gagal. Begitu pula dengan para pekerja yang mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Dari hal ini munculah motivasi yang mendorong manusia untuk mencapai apa yang diinginkannya. Menurut Robbins (Malayu S.P. Hasibuan, 2007: 96) “motivasi merupakan suatu kerelaan untuk usaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2006:62), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”. Mangkunegara (2000:67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kinerja seacara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

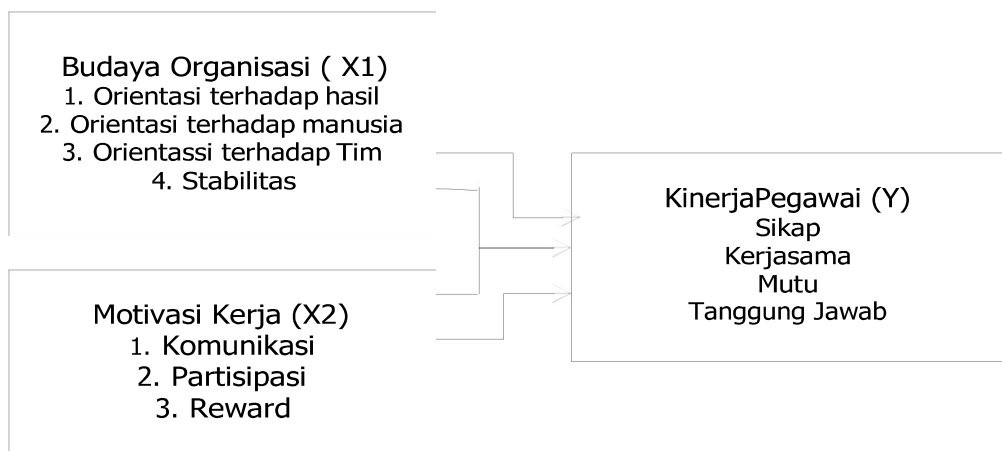
Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun kantor. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara

luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Prawirosentono (2008), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing , dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kerangka Pemikiran

Kerangka Analisis adalah Pendekatan, atau pandangan dalam keilmuan yang berlaku dikalangan masyarakat akademis. Menurut Littlejohn, dalam bukunya "*theoriest of human cominacation*" secara umum dunia masyarakat ilmiah menurut cara pandang serta objek pokok pengamatan nya dapat dibagi dalam 3 kelompok atau aliran pendekatan yaitu pendekatan *scientific*(ilmiah- empiris), pendekatan *humanistic* (*humanoria interperaktif*), serta pendekatan *socials sciences* (*ilmu-ilmu social*)kerangka analisis dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi (Variabel Independen), motivasi secara parsial terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja. Dapat kita lihat gambar dibawah ini.

Gambar 2: Kerangka Analisis



Kerangka konsep uji secara parsial digunakan untuk mengetahui variable *independen*, yaitu budaya organisasi (X_1), dan motivasi (X_2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*, yaitu kinerja (Y). Kerangka konsep uji secara simultan digunakan untuk mengetahui variabel *independen*, yaitu budaya organisasi (X_1), dan motivasi (X_2), secara bersama- sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*, yaitu kinerja (Y).

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu.
- H2 : Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu.
- H3 : Diduga ada pengaruh budaya organisasi (variabel bebas) dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (variabel terikat) Dinas Pendidikan Kota Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian ini merupakan jenis asosiatif, Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu Sebanyak 126 Orang yang terdiri dari 60 laki-laki dan 66 Perempuan. Metode penarikan sampel menggunakan teknik *sensus*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 126 pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis yaitu Uji t dan Uji f.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi/dinaik turunkan nilainya (Gujarati dalam Ghazali, 2012:96). Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Budaya Organisasi
- X₂ = Motivasi Kerja
- a = Nilai konstanta
- e = error

Uji T

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing faktor bebas terhadap faktor terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah ;

- a. Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut rumus mencari nilai t.

Uji F

Menurut Ghazali (2013:98) uji F dilakukan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel dependen dengan variabel independen, dengan tingkat signifikan $>0,05$ atau 5%.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisien determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 66:2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji T

Menurut Ghazali (2013:98) uji statistik t ini digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu dengan tingkat signifikan keyakinan 95% dan *asympt.sig* 5% dengan kriteria pengujian :

Hasil nilai uji t variabel budaya kerja (X1) sebesar 0,324 dengan tingkat signifikan 0,01 ($>0,05$), ini menunjukkan bahwa budaya kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, sehingga hipotesis satu (H1) diterima.

Nilai t variabel motivasi kerja (X2) sebesar 16,729 dengan tingkat signifikan 0,04 ($>0,05$), ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Uji F

Menurut Ghozali (2013:98) uji F dilakukan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel dependen dengan variabel independen, dengan tingkat signifikan $> 0,05$ atau 5%.

Tabel 8. Hasil uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	702.114	2	351.057	139.958	.000 ^a
	Residual	308.521	123	2.508		
	Total	1010.635	125			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil penelitian dan data diolah 2020

Pembahasan

H1: Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Bengkulu yang sedang dilakukan serta digalakkan pimpinan mencakup seluruh unit pelaksana teknis ditingkat TK, SD dan SMP baik negeri maupun swasta. Motivasi yang dilakukan pimpinan secara kontinyu akan membawa perubahan yang berarti dalam rangka mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Budaya organisasi dan motivasi mutlak diperlukan agar efek yang ditimbulkan menjadi harapan bagi seseorang bisa menduduki jabatan atau eselon yang sesuai dengan kemampuan dan harapannya.

Pada hasil analisis menyatakan bahwa variabel budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti budaya organisasi yang dilakukan pimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri sehingga melahirkan penghargaan dan promosi pada karyawan tersebut. Hasil analisis memberikan dukungan terhadap hipotesis 1 dan 2 adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel secara keseluruhan. Budaya organisasi dan motivasi yang teratur dan terarah akan memberikan pengaruh dan kecenderungan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan.

H2: Pada responden karyawan Dinas Pendidikan Kota Bengkulu mempunyai pandangan bahwa budaya organisasi dan motivasi merupakan hubungan yang saling timbal balik dan saling menguntungkan karena segala pelaksanaan tugas dalam melayani masyarakat dan negara perlu dilakukan secara cepat dan tanggap akan membawa dampak pada karyawan tersebut baik berupa pengangkatan jabatan ke jenjang lebih tinggi ataupun merasa puas akan pekerjaan yang ditekuninya dengan nilai sebesar 0,894 atau 90%.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan melihat hasil koefisien berganda maka diketahui bahwa pengaruh yang diberikan variabel budaya organisasi, variabel motivasi terhadap kinerja sangat mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu dengan hasil uji t sebesar 0,324 dengan tingkat signifikan 0,01 ($>0,05$). Dengan indikator budaya organisasi adalah orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap manusia, orientasi terhadap tim dan stabilitas. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu dengan hasil uji t sebesar 16,729 dengan tingkat signifikan 0,04 ($>0,05$). Dengan indikator motivasi kerja adalah komunikasi, partisipasi dan *reward*.
2. Secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, dimana diperoleh nilai signifikan sebesar 0,024 ($<0,05$) dengan nilai F sebesar 139,958.

Saran

1. Sebaiknya Dinas Pendidikan Kota Bengkulu untuk meningkatkan budaya organisasi dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan pegawai.
2. Sebaiknya Dinas Pendidikan Kota Bengkulu dapat memotivasi kerja pegawai sesuai dengan kemampuan setiap individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solnsi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta Artana,
- Azizy (2007). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa*.
- Dharma, Surya & Akib, Haedar, 2009. *Kewirausahaan Sekolah Berbasis Kreatifitas dan Inovasi. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 15 Edisi Khusus.
- Jurnal Manajemen, *Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar. Bangun,

- Handoko.T.Hani (2008).*Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*.Edisi kedua ,Yogyakarta.Penerbit.BPFE.
- Eko Nurmianto. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R.W. (2003). Manajemen. Jakarta. Erlangga.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI.Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hasibuan, Malayu P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2003). *Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kuncoro, Mudrajat. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mahmudi.(2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE. Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- (2006).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Hubeis, Aida Vitayala.(2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* Cetakan Pertama. Bogor:
- Mujiono .(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Fauziah Liberty. Moenir, H.A.S. 2004.*Manajemen Pelayanan Umum diIndonesia*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Muchdarsyah Sinungan, (2000), *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Askara.Muhammad Taufik Rio Sanjaya (2014), *Pengaruh Disiplin Kerja danMotivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Skripsi Tidak diterbitkan Yogyakarta.UniversitasYogyakarta.
- Mudiarta Utama, Wayan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Prima Nugroho S.Niaga.(2010). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara*.Skripsi tidak Diterbitkan.Medan.Universitas Negeri Sumatera Utara.
- Prawirosentono.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*.Yogyakarta.BPFE. Sriwidodo,Untung dan Agus Budhi Haryanto.
- Purba.R. (2004).*Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja, Jurnal Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 Vol 2, Jakarta.

- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta;Muri Kencana.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- _____. (2010). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Santoso dan Ashari.(2005). *Anaslistic Statistic dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Stoner, James A.F; Freeman, R. Edward; Gilbert JR, Daniel.R, 1996, *Manajemen.Jilid I*. PT Bhuana Ilmu Populer
- Supartono, W. 2004. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Syafitri Diah Kusumawati (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta*.Skripsi tidak diterbitkan Yogyakarta.Universitas Yogyakarta.
- Winardi.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Erlangga Fauziah,