

# PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERINDAG KABUPATEN TANAH DATAR

Hafulyon<sup>1</sup>, Muhammad Deni Putra<sup>2</sup>, Khairulis Shobirin<sup>3</sup> Marda Elfisra<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> IAIN Batusangkar, Jl. Sudirman no. 137, Batusangkar, Indonesia

E-mail : [hafulyonyon@yahoo.com](mailto:hafulyonyon@yahoo.com)<sup>1</sup>, [mdeniputra@iainbatusangkar.ac.id](mailto:mdeniputra@iainbatusangkar.ac.id)<sup>2</sup>, [khairulisshobirin@iainbatusangkar.ac.id](mailto:khairulisshobirin@iainbatusangkar.ac.id)<sup>3</sup>

[elfisramarda492@gmail.com](mailto:elfisramarda492@gmail.com)<sup>4</sup>

## ABSTRAK

*This study aims to determine how much influence motivation and work culture have on employee performance at the Koperindag office of Tanah Datar Regency. This type of research is field research (field research) with a quantitative approach. Motivation partially has a significant effect on employee performance. Work culture partially does not have a significant effect on employee performance. In silmutan, there is a positive and significant influence between motivation and work culture on employee performance at the Koperindag office of Tanah Datar Regency. Furthermore, the results of the study also showed that there was a positive and significant influence between motivation and work culture on employee performance at the Koperindag office of Tanah Datar Regency by 50.7%.*

**Keyword** : Motivation; Work Culture; Employee Performance; Koperindag Office of Tanah Datar Regency.

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperindag Kabupaten Tanah Datar. Jenis Penelitian yang digunakan adalah field research (penelitian lapangan) dengan pendekatan kuantitatif. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara silmutan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar. Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar sebesar 50,7%.*

**Kata Kunci** : Motivasi; Budaya Kerja; Kinerja Pegawai; Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar.

## PENDAHULUAN

Motivasi merupakan kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat upaya dari seseorang dan tingkat ketegaran pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan (Jones dan George, 2007), motivasi menyangkut upaya ke arah tujuan apa saja, yang mempengaruhi manusia untuk dapat berbuat sesuatu berupa dorongan. tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Budaya kerja merupakan pandangan yang dianut oleh para pegawai atau anggota suatu organisasi dimana mereka bekerja. (Frinaldi, 70). Tujuan budaya kerja adalah untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang.

Dalam kesempatan berkunjung peneliti dengan pegawai didalam sebuah ruangan kerja dengan mengajukan pertanyaan tentang seputar motivasi dan budaya kerja, pegawai menyampaikan bahwa motivasi dan budaya kerja kurang bisa dijalankan dengan baik karna masih kurangnya disiplin kerja seperti surat masuk, pertama dib erikan oleh kepala Dinas ke bagian kesekretariatan surat masuk tersebut akan disortir terlebih dahulu dan diberikan kartu disposisi lalu mengisinya dengan data yang tertera di dalam surat. Setelah disortir dan diberi kartu disposisi, selanjutnya surat tersebut

akan diberikan kepada ruang sekretaris untuk meminta tanda tangan/persetujuan dari pimpinan dan jika sudah mendapatkan persetujuan surat dapat diberikan kepada pihak-pihak yang tertera di dalam surat. Surat tersebut lambat sampainya kebagian bidang lain seperti bidang perdagangan, perindustrian dan koperasi sehingga surat sudah banyak menumpuk dibagian kesekretariatan, dan apabila sudah diantarkan ke masing-masing bidang tidak tepat pada waktunya maka bidang akan kewalahan untuk mengagendakan surat karena sudah banyak dan waktunya sudah sangat lama, ini disebabkan kurangnya motivasi dan budaya kerja yang baik.

Melihat kenyataan yang dihadapi tersebut, maka perlu adanya arah pembentukan sikap dan perilaku yang baik sehingga mampu menciptakan motivasi budaya kerja dan yang baik demi mencapai kemajuan untuk perusahaan kedepannya, dan menjadikan pegawai yang berprestasi sehingga menumbuhkan semangat dalam bekerja. Cara untuk menumbuhkan sikap dan perilaku yang baik diantaranya adalah dengan menerapkan motivasi dan budaya kerja yang baik didalam perusahaan. Dengan sikap dan perilaku yang baik yang ada pada diri pegawai, maka pegawai akan terdorong untuk lebih serius didalam meningkatkan kinerjanya.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk menentukan kinerja karyawannya, dengan harapan yang ada sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. dengan adanya kinerja pegawai yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Koperindag Kabupaten Tanah Datar".

## **TINJAUAN LITERATUR**

Bernard Berelson dan Gary A. Steiner dalam Machrony (1854: 109) mendefinisikan motivasi sebagai *all those inner striving conditions variously describe as wishes, desires, needs, drives, and the like*. Motivasi dapat diartikan keadaan kejiwaan dan sikap mental sikap manusia yang memberikan energy, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Secara singkat disuatu pihak secara pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Dilain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan. (Siswanto. 2005: 119).

Newstrom (2008:166) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah satu tujuan tertentu. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan dorongan oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. (Noor.2013: 227).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam dan luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan SDM yang lain dipengaruhi dan memengaruhi motivasi.

## 1. Tujuan Motivasi

Motivasi diberikan oleh pimpinan kepada karyawan tentu mempunyai tujuan yang diinginkan, banyak tujuan dari motivasi, seperti yang dikatakan oleh (Hasibuan, dalam Iskandar dan Yuhansyah, 2018 : 33) adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Memperkuat rasa tanggung jawab terhadap tugas karyawan.
- j. Meningkatkan efisiensi pengguna alat-alat dan bahan baku.

## 2. Ciri-Ciri Motivasi

Pada diri setiap manusia terdapat ciri-ciri motivasi (Iskandar dan Yuhansyah, 2018 : 33) adalah sebagai berikut :

- a. tekun dalam menghadapi tugas.
- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak mudah putus asa).
- c. Tidak lekas puas dengan hasil yang telah dicapainya.

## 3. Teori Motivasi

- a. Hierarki kebutuhan maslow

Menurut teori Hierarki kebutuhan maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan, dan kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi yaitu: kebutuhan kurang terpenuhi, mencari cara untuk memenuhi kebutuhan, perilaku mengarah tujuan kinerja (evaluasi tujuan yang dicapai), ganjaran atau hukuman, merasa kurang lagi.

- b. Teori murray

Menurut murray (1938) berasumsi bahwa manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang memotivasinya untuk berbuat. Kebutuhan- kebutuhan manusia itu menurut murray antara lain yaitu: pencapaian hasil kerja, afiliasi, agresi, otonomi, pamer, kata hati, memelihara hubungan baik, memerintah (berkuasa), kekuatan dan pengertian. Kebutuhan yang disampaikan murray tersebut bersifat kategori saja, sebenarnya kebutuhan manusia itu sangat banyak, kompleks dan tidak terbatas.

- c. Teori Alderfer

Menurut teori Alderfer (1972) disebutkan bahwa manusia itu memiliki kebutuhan yang disingkat ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Manusia pada hakikatnya menurut Alfender ingin dihargai dan diakui keberadaannya (eksistensi) ingin diundang dan dilibatkan. Disamping itu manusia sebagai makhluk sosial ingin berhubungan atau bergaul dengan manusia lainnya (relasi). Manusia juga selalu meningkatkan taraf hidupnya menuju kesempurnaan (ingin selalu berkembang).

- d. Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Herzberg bersama-sama dengan nyderman. Mereka melakukan penelitian dengan bertanya pada subjek penelitian tentang waktu ia merasa paling puas terhadap pekerjaannya. Kemudian mencari sebab-sebab mengapa mereka puas.

Faktor kesehatan (ekstrinsik) merupakan faktor lingkungan yang menyebabkan

ketidakpuasan, penelitian menyimpulkan terdapat dua faktor yaitu faktor pemuas dan faktor kesehatan.

e. Teori X dan Y dari McGregor

Teori X dan Y dikembangkan oleh McGregor atas dasar karakteristik manusia merupakan anggota organisasi dalam hubungannya dengan penampilan organisasi secara keseluruhan dan penampilan individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Teori McGregor beramsusi bahwa teori X dan Y adalah berbeda seperti teori manusia tipe X malas belajar dan atau malas bekerja, sedangkan teori manusia tipe Y rajin belajar dan atau bekerja (aktif). Bekerja adalah bermain sehingga menyenangkan. (Usman.2008: 249-255).

#### 4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Frederick Herzberg mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor ini dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivaton*.

Faktor pemuas disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi instrinsik). (Noor. 2013: 250-251). Antara lain:

- a. Prestasi yang diraih (*achievement*)
- b. Pengakuan orang lain (*recognition*)
- c. Tanggung jawab (*responsibility*)
- d. Peluang untuk maju (*advancement*)
- e. Kepuasan kerja itu sendiri (*the word it self*)
- f. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

Adapun faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik meliputi:

- 1). Kompensasi
- 2). Keamanan dan keselamat kerja
- 3). Kondisi kerja
- 4). Status
- 5). Prosedur perusahaan
- 6). Mutu dari supervise teknis dari hubungan internasional diantara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan.

#### 5. Bentuk Motivasi

Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama ( Siswanto, 2018 : 124-127) yaitu :

a. Kompensasi Bentuk Uang

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Meskipun sama sekali kurang tepat bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan uang mereka, namun selama beberapa dekade terbukti bahwa hampir semua orang akan berbuat apa saja untuk mencegah agar sumber pendapatan mereka tidak diambil orang lain.

b. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Pengarahan dan pengendalian dalam suatu bentuk jelas perlu untuk mendapatkan kinerja yang terpercaya dan terkoordinasi.

c. Penetapan pola kerja yang efektif

Pola kerja yang kurang sesuai dengan tindakan dan komposisi diakui sebagai masalah yang berat. Hal ini bisa menjadi lebih negatif karena karyawan makin lama lebih muda dan berpendidikan lebih tinggi daripada dasawarsa sebelumnya. Penyesuaian yang efektif dari pola kerja pada kebutuhan karyawan yang meningkat tidak mungkin terjadi, minimum pada ukuran yang besar, tanpa perubahan besar, dalam budaya intern perusahaan.

d. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk memengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

## 6. Elemen Penggerak Motivasi

Motivasi seseorang akan dilakukan oleh stimulusnya, stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Penggerak motivasi menurut Siswanto (2018 :122-124) :

a. Penghargaan

Penghargaan, Pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat, pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau Pengakuan dalam bentuk piagam Penghargaan atau medali dapat menjadi stimulus yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.

b. Tantangan

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi stimulus, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

c. Tanggung Jawab

Adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Setiap karyawan dalam proses produksi telah turut menyumbang proses produksi sebagai mata rantai dalam suatu sistem akan sangat ditentukan oleh tanggung jawab mata rantai dalam suatu produksi

d. Pengembangan

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apabila jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas karyawan.

e. Keterlibatan

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan. Rasa terlibat akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai yang merupakan tantangan

yang harus dijawab, melalui peran serta berprestasi untuk mengembangkan usaha maupun pengembangan pribadi. Adanya rasa keterlibatan bukan saja menciptakan rasa memiliki tetapi juga menimbulkan rasa turut mawas diri untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan produk yang lebih bermutu.

f. Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan menjadi stimulus untuk berprestasi atau bekerja produktif.

## 7. Budaya Kerja

Menurut Triguno dan Supriyadi (2006) budaya kerja merupakan suatu nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang tercermin dari sikap menjadi perilaku dan tindakan dalam bekerja. Budaya kerja merupakan pandangan yang dianut oleh para pegawai atau anggota suatu organisasi yang pada prinsipnya berasal dari budaya organisasi dimana mereka bekerja (Frinaldi. 2012:104).

Budaya kerja Merupakan suatu ilmu yang sangat perlu untuk dipelajari, dalam pengembangan suatu perusahaan atau organisasi, untuk mencapai efektivitas dan efisiensi, menciptakan manusia yang berdisiplin tinggi, menghargai waktu, pekerja keras, teliti, berorientasi sukses, hemat dan bersahaja, berorientasi kepada integritas dan hal yang positif lainnya. (Suwondo. 2012: 32).

Disamping itu Osborn dan Plastrik menyatakan dalam bukunya MSDM bahwa budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Berbagai pengertian di atas budaya kerja adalah suatu padangan hidup selaku tata nilai yang menjadi kebiasaan, sifat, serta kemampuan motivasi yang dimiliki bersama oleh semua individu dalam suatu organisasi dilingkungan kerja (Suryono. 2011: 24).

Selanjutnya budaya kerja menurut Aldri (2014) yaitu suatu dasar yang terlihat maupun yang tidak terlihat dalam diri seseorang dipandang dari persepektif nilai, pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir dan perilaku setiap orang atau kelompok orang dalam menjalankan suatu pekerjaan. (frinaldi. 2014. 183).

Budaya kerja diperlihatkan dalam bentuk kerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki komitmen tinggi atas hasil dan kualitas kerja, produktivitas kerja yang tinggi dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi pola dan mekanisme kerja, makin efektif dan efisien pelaksanaan tugas suatu organisasi maka semakin besar potensi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. (Sutrisna. 2013. 279).

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. (Nawawi. 2003:63).

Budaya kerja merupakan cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diduganya, serta memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik. (Lubis. 2009:152).

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan disadari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat,

pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. (Bintoro. 2017: 119).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan sikap dan perilaku individu dari kelompok anggota organisasi dalam bekerja, kesadaran dalam melakukan aktivitas pekerjaan tersebut didasari atas nilai-nilai yang diyakini oleh para anggota organisasi kebenarannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

## **8. Tujuan Budaya Kerja**

Tujuan budaya kerja adalah untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. (Siregar. 2010: 32).

Tujuan budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran pelanggan, pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. (Harlintati. 2020:8).

## **9. Manfaat Budaya Kerja**

Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik adalah :

- a. Meningkatkan jiwa gotong royong
- b. Meningkatkan kebersamaan
- c. Saling terbuka satu sama lain
- d. Meningkatkan jiwa kekeluargaan
- e. Membangun komunikasi yang lebih baik
- f. Meningkatkan produktivitas kerja
- g. Tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain-lain. (Siregar. 2010: 33).

Berdasarkan pandangan mengenai manfaat budaya kerja dapat ditarik suatu deskripsi sebenarnya bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan, semakin baik nilai budaya kerja suatu organisasi diharapkan mempercepat suatu tujuan, budaya kerja menuntun dan mengharapkan segenap seperangkap organisasi untuk secara sistematis mendorong hasil kerja organisasi yang optimal. (Harlintati. 2020: 9-14).

## **10. Fungsi Budaya Kerja**

Fungsi budaya kerja yaitu :

- a. Menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya.
- b. Membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

## **11. Indikator Budaya Kerja**

- a. Disiplin

Yaitu sikap yang selalu berpegang pada suatu hukum dan peraturan yang ada baik didalam perusahaan ataupun diluar perusahaan, disiplin terdiri dari kepatuhan kepada suatu prosedur, peraturan undang-undang, waktu kerja, berlalu lintas, berkomunikasi dengan mitra, dan lain-lain.

- b. Keterbukaan

Yaitu kesiapan dalam memberikan fakta informasi kepada sesama mitra kerja serta menerima balik fakta informasi dan mitra tersebut terkait kepentingan perusahaan.

- c. Saling menghargai

Yaitu perangai yang mencerminkan adanya rasa menghargai terhadap individu, tugas serta tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

d. Kerja sama

Yaitu kemampuan dalam memberi kontribusi kepada mitra kerja dan menerima kontribusi dari mitra kerja tersebut dalam rangka mewujudkan perusahaan. (Suwanto. 2019: 25-26).

## 12. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut (2015) faktor yang mempengaruhi budaya kerja yaitu:

- a. Perilaku pemimpin, tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.
- b. Seleksi para pekerja, dengan menempatkan para pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkembangkan rasa memiliki pegawai.
- c. Budaya organisasi, setiap organisasi memiliki budaya kerja sejak lama.
- d. Budaya luar, didalam suatu organisasi budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.
- e. Menyusun misi lembaga dengan jelas, dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.
- f. Mengedepankan misi lembaga, jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.
- g. Keteladanan pemimpin, pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada bawahannya.

## 13. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. (Mangkunegara, 2000). Dalam kamus besar bahasa Indonesia (1995:503) kinerja diartikan sebagai “ (1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja”. Snell dan Waxley (1992:329) menyatakan bahwa kinerja merupakan kulminasi dari tiga segmen yang saling berkaitan, yakni: keterampilan, upaya, dan sifat keadaan eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mental yang dibawa oleh seseorang karyawan yang dibawa ketempat kerja seperti: pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan internasional serta kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sedangkan kondisi-kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Dengan demikian, kinerja dapat dikatakan sebagai perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan. Hasil yang dicapai menunjukkan efektivitas perilaku kerja yang bersangkutan. Perilaku kerja yang pada gilirannya mempengaruhi hasil kerja dipengaruhi dua faktor yakni:

- a. Faktor dalam diri individu, setiap keterampilan dan upaya yang dimiliki.
- b. Faktor diluar diri individu, seperti: keadaan ekonomi, kebijakan pemerintah, terlambatnya bahan mentah dan sebagainya.(Idrus. 2008: 107).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan baron, 1998:15). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana mengerjakannya. (Wibowo. 2011:7). Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan dari nilai yang diharapkan. (Sutrisna.

2013. 279).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen yang memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998 :5). Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. (Fahmi. 2013:2).

Kinerja merupakan sebagai kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. (Umam. 2010: 189).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **14. Tujuan Kinerja**

- a. Memotivasi personal yang lalai mencapai sasaran organisasi dan lalai mematuhi standard perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi.
- b. Untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan oleh organisasi.

#### **15. Manfaat Kinerja**

Manfaat kerja yang baik adalah sebagai berikut:

- a. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat kepada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan.
- b. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- c. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.
- d. Membuat suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
- e. Membangun consensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi reward atas perilaku yang diharapkan tersebut. (Yuwono. 2007: 29-30)

### **METODELOGI**

#### **1. Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah *field Research* (penelitian lapangan) dengan pendekatan kuantitatif.

#### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah:

- a. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan kepada responden untuk dijawabnya, kuesioner ini merupakan kuesioner secara langsung, penulis langsung yang menyebarkan kuesioner dalam bentuk kertas yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk dijawab secara langsung.

- b. Wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara tidak terstruktur, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap.
- c. Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, agenda dan sebagainya.

### 3. Instrument Penelitian

#### a. Penyusunan Instrumen

Instrumen penelitian yang digunakan penelitian adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan cara menyebar kuesioner ke setiap karyawan didinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar.

#### b. Uji Instrumen

- 1) Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu angket. Jika valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur (Sugiyono, 2014:203).

Dalam penelitian ini menggunakan responden sebanyak 30 orang dan dengan bantuan Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows.

Adapun kriteria penilaian uji validitas, yaitu (Masyhuri, 2011: 169) :

- a) Apabila korelasi  $r$  hitung diatas 0,3, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid
- b) Apabila korelasi  $r$  hitung dibawah 0,3, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

- 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dan variable. Suatu angket dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows.

Apabila variable diteliti mempunyai cronbach's alpha ( $\alpha$ ) > 60%(0,60) maka variable tersebut dikatakan reliable, sebaliknya apabila cronbach's alpha ( $\alpha$ ) < 60% (0,60) maka variable tersebut dikatakan tidak reliabel (Masyhuri,2011:171).

### 4. Teknik Analisis Data

#### a. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak biasa dan efisien dari suatu persamaan regresi linear berganda dengan metode kuadrat terkecil, perlu dilakukan pengujian dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi :

- 1) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable terkait dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik dengan bantuan Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows. (Rochaety, 2007:138) tes statistik yang digunakan antara lain analisis rasio Skewness dan Kurtosis. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai rasio berada diantara -2 hingga +2.

- 2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi

ditemukan adanya hubungan yang kuat diantara variable independen. Jika terjadi kolerasi maka dinamakan problem Multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara perubah bebas. Untuk mendeteksi adanya Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (variance inflaction factor). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0.10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi Multikolinieritas, sebaliknya tidak terjadi Multikolinieritas antar variable independen apabila nilai VIF berada pada kisaran 0,10 sampai 10 (Masyhuri, 2010 :252). Dalam penelitian ini menggunakan bantuan Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows.

b. Analisis Linear Regresi Berganda

Regresi linear adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variable terhadap satu buah variable. Variable yang mempengaruhi sering disebut variable bebas, variable independen atau variable penjelas, variable yang dipengaruhi sering disebut dengan variable terikat atau variable dependen (Rochaety, 2007:138). Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linear berganda yang persamaanya dapat dituliskan sebagai berikut :

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

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan a

: Konstanta

X<sub>1</sub> : Motivasi

X<sub>2</sub> : Budaya kerja

b<sub>1</sub>..b<sub>n</sub> : koefisien regresi e

: *error term*

Nilai koefisien regresi disini sangat menentukan sebagai dasar analisis, mengingat penelitian ini bersifat fundamental method. Hal ini berarti jika koefisien b bernilai positif (+) maka dapat dikatakan terjadi pengaruh searah antara variable independen dengan variable dependen, setiap kenaikan nilai variable independen akan mengakibatkan kenaikan variable dependen. Demikian pula sebaliknya, bila koefisien nilai b bernilai negatif (-), hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dimana kenaikan nilai variable independen akan mengakibatkan penurunan nilai variable dependen. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows*.

c. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien regresi disini sangat menentukan sebagai dasar analisis, mengingat penelitian ini bersifat fundamental method. Hal ini berarti jika koefisien b bernilai positif (+) maka dapat dikatakan terjadi pengaruh searah antara variable independen dengan variable dependen, setiap kenaikan nilai variable independen akan mengakibatkan kenaikan variable dependen. Demikian pula sebaliknya, bila koefisien nilai b bernilai negatif (-), hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dimana kenaikan nilai variable independen akan mengakibatkan penurunan nilai variable dependen. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows*.

d. Uji hipotesis

1) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variable independen berpengaruh secara

signifikan atau tidak terhadap variable dependen. Pada penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah variable budaya kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan bantuan Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows. . Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05. Jika signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya jika signifikansi > 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Selanjutnya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak (Priyatno, 2012 : 117).

## 2) Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat (Asnawi & Masyhuri, 2011: 182). Dalam penelitian ini menggunakan bantuan Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows. Setelah  $F_{hitung}$  regresi ditemukan hasilnya, kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Untuk menentukan nilai  $F_{tabel}$ , tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (Degree Of Freedom) =  $(n - k)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah jumlah variable termasuk intersep. Jika  $F_{hitung}$  atau signifikansi  $< \alpha$ , ini berarti bahwa variable bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau signifikansi  $\alpha$ , ini berarti bahwa seluruh variable bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variable terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

Jenis penelitian yang digunakan adalah *field Research* (penelitian lapangan) dengan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, hasilnya adalah sebagai berikut :

#### a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel motivasi memiliki  $t_{hitung}$  2,065 bila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  0,70113, maka  $t_{hitung}$  2,065 <  $t_{tabel}$  0,70113. Dengan demikian hipotesis pertama  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar. Dari hasil tersebut berarti motivasi mampu secara parsial memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar.

#### b. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel budaya kerja memiliki  $t_{hitung}$  386 bila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  0,70113, maka  $t_{hitung}$  386 <  $t_{table}$  0,70113. Dengan demikian hipotesis pertama  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka dapat dinyatakan bahwa budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar. Dengan demikian dari hasil olahan spss 22 yang diperoleh berarti Budaya Kerja tidak mampu secara parsial memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar.

Untuk uji F, perolehan  $F_{hitung}$  memiliki nilai sebesar 21.045 jika dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  pada *Level Significant*  $\alpha = 0,05$  (5%) dengan *Degree Of Freedom Regression* ( $df_1$ ) = 2 dan *Residual* ( $df_2$ ) = 428 adalah 3,34, maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Jika motivasi dan budaya kerja baik maka akan membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## B. Pembahasan

- a. Dimana hasil ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Kanfer dalam Solihin 2009 bahwa Motivasi merupakan kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat upaya dari seseorang dan tingkat ketegaran pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan. Hal ini juga dibuktikan dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Wayan Juniantara didalam jurnalnya Vol 4 nomor 4.09 tahun 2015 ISSN:2337-3067 yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Denpasar" Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Bali. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi Denpasar.
- b. Dapat dinyatakan bahwa budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Didinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar. Dengan demikian dari hasil olahan spss 22 yang diperoleh berarti Budaya Kerja tidak mampu secara parsial memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar. Hasil tersebut bertentangan dengan teori menurut Penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha didalam jurnalnya Vol 4 nomor 1 Januari 2019 yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember" Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember. Hasil pengujiannya pertama tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, hasil kedua adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai hasil yang ketiga adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang membahas mengenai pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Koperindag Kabupaten Tanah Datar, maka kesimpulan hasil analisis adalah sebagai berikut :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. dengan  $t_{hitung} 2,065 < t_{tabel} 0,70113$ .
2. Budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} 386 < t_{tabel} 0,70113$ .
3. Secara silmutan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar yakni dengan perolehan  $F_{hitung} 21.045$ , sedangkan  $F_{tabel} 3,34$  berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar sebesar 50,7%. Berdasarkan hasil uji t, nilai  $t_{hitung}$  pada motivasi lebih besar daripada budaya kerja ( $2.065 < 386$ ) yang berarti motivasi berpengaruh lebih besar dari pada budaya kerja dalam memberikan pengaruh atau dalam meningkatkan kinerja pegawai pada dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, Dewi. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening*. E-Jurnal Manajemen Unud. Volume 5. Nomor 1. ISSN: 2302-8912.
- Amiruddin. 2019. *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas Perindustrian dan perdagangan Kabupaten Biak Numfor*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.: Gava Media.

- Chan, Syafrudin. 2017. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja (BPKS)*. Jurnal Magister Manajemen. Volume 1. Nomor 1. ISSN 2302-0199.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Raja Wali Pers.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, Akhmad. 2000. *Manajemen Kinerja*. Surabaya.: Airlangga University Press
- Frinaldi, Aldri. 2012. *Pengaruh Budaya Kerja Kalangan Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Pasaman Barat*. Jurnal humanus. Volume XI. Nomor 2.
- Harlitanti. 2020. *Budaya Kerja, Kompensasi Dan Kinerja Tenaga Medis*. Jakarta: Ikatan Guru Indonesia.
- Idrus, Salim, Al. 2008. *Kinerja Manajer Dan Bisnis Koperasi*. Malang :UIN- Malang Press.
- Iskandar dan Yuhansya. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Ketidak Amanan kerja yang berdampak kepada kepuasan kerja*. Surabaya:Media Sahabat Cendekia
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kristanti, Desi. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Lubis, Syahwan. 2009. *Analisis Budaya Kerja Dan Kinerja PNS Dilingkungan Pemda Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal Demokrasi. Volume VIII. Nomor 2.
- Mangkunegara, Anwarprabu. 2006. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditams.
- Mintjle, Nastiti. 2013. *Pengaruh TQM Sistem Penghargaan Dan Sitem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Air Manado*. Jurnal EMBA. Volume 1. Nomor 3. ISSN 2303-1174.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Purwanto,Erwan Agus. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Gava Media.
- Riandani, Wida. 2015. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Komisi Pemilihan Umum Kota Serang*. Skripsi Fakultas Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Sefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta Prenada Media.
- Siregar, Amelia, Nani. 2010. *Hubungan Antara Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Penyuluhan Pertanian Dikabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Penyuluhan Pertanian. Volume 5. Nomor 1.
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Suryono, Agus. 2011. *Etika Dan Standard Professional Sektor Publik*. Malang: UB Press.
- Sutrisna, Endang. 2013. *Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja Dan Kinerja*. Jurnal Administasi Dan Pembangunan. Volume 1. Nomor 3.
- Sutrisno. 2015. *Model Klaster Dan Pengukuran Kinerja Sistem Agroindustry Kelapa Sawit Di Sumatera Selatan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suwondo, Chandra. 2012. *Konsep Diri Dalam Budaya*. Volume. 20. Nomor 1-2.
- Suwanto. 2019. *Budaya Kerja Guru*. Lampung:Cv Gree Pubhling
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: GEMA INSANI PRESS.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada