

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI MALUKU UTARA

FERDI SEBE SEBE

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Khairun
Email:ferdimalut@yahoo.co.id

ZULAIHA HUSEN

Fakultas Ekonomi Universitas Khairun

Abstract: *The purpose of this research to know how big influence Work Culture and Motivation on Employee performance. Variables used in this study is the work culture and motivation as independent variables, employee performance as the dependent variable. The unit of analysis is a civil servant at the Department of Social Welfare North Moluccas Province. Samples of this research is a population of 95 (ninety five) employees. Technical analysis used is multiple linear regression analysis. From the results of data processing, the value $r = 0.05$ and X_1 and $X_2 = 0.598 = 0.480$. From the model can be seen from the regression coefficient variable work culture (X_1) of 0.598 and motivational variables (X_2) of 0.480 up one unit, then the variable employee performance (Y) will turn at 19.672 with the assumption that if not consider variables and work culture motivation of the employee's performance will be at 19.672. To determine the relationship of free variables on the dependent variable of the correlation coefficient (R). From the table it is seen that the magnitude of the correlation coefficient of correlation (R) is 0.663 which shows that there is a relationship between the independent variables (work culture) and (motivation) with the dependent variable (performance of employees) in North Moluccas Provincial Social Service. The coefficient of determination (R^2) is 0.670 which shows that the effect of work culture and motivation to employee performance by 67.0% and the remaining 33.0% is influenced by other variables not examined in this study. The results could be used by researchers, as a reference in subsequent studies.*

Keywords: *Cultural Work, Motivation, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, kegiatan manajemen sangatlah penting. Manajemen merupakan suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya manajemen, semua kegiatan dan aktivitas kerja yang terjadi di dalamnya menjadi tidak teratur. Aktivitas organisasi pun tidak akan efektif dan efisien. Akibatnya, tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi tersebut menjadi sulit terealisasi.

Manajemen adalah cara mengatur kegiatan agar berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan secara optimal sesuai dengan yang diinginkan. Tujuan yang diharapkan tersebut dapat berhasil dengan baik apabila kemampuan manusia (SDM) yang terbatas, baik pengetahuan, teknologi, skill, maupun waktu yang dimiliki, dapat dikembangkan dengan membagi tugas pekerjaan, wewenang dan tanggung jawabnya kepada orang lain. Sehingga,

sinergitas, pembagian tugas ini dapat membentuk kerja sama dan kemitraan yang saling menguntungkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, Hartatik (2014:11).

Dalam organisasi baik bisnis dan pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Karena SDM mempunyai peran sebagai pengelola sistem organisasi sesuai norma, maka pengelolaannya senantiasa memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, dan motivasi. Dalam hal ini manajemen menjadikan SDM sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam suatu organisasi, SDM bukan hanya sebagai alat dalam produksi, tetapi juga berperan aktif dalam kegiatan produksi. Saat ini, kedudukan SDM bukan hanya sebagai alat produksi, tetapi juga penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi, serta segala aktivitas organisasi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan

suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Disinilah pentingnya manajemen SDM demi pengembangan organisasi, Hartatik (2014:12).

Perubahan yang sangat mendasar diberbagai bidang kehidupan dan sebagai dampak globalisasi, dapat terlihat adanya perubahan dalam sistem dan tatanan perekonomian nasional yang mendorong iklim ekonomi yang makin kompetitif serta perkembangan IPTEK yang begitu pesat. Disisi lain sumber daya yang tersedia makin terbatas, sehingga dituntut adanya peran serta, efisiensi dan produktivitas masyarakat, yang berarti perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kondisi tersebut merupakan tantangan untuk meningkatkan peran SDM khususnya agar mampu memanfaatkan berbagai peluang dan menjawab serta mengatasi kendala dalam suasana kehidupan bangsa yang berubah dan cepat. Oleh karena itu pembangunan sumber daya manusia (SDM) dirasakan semakin mendesak untuk memenuhi tuntutan perkembangan pembangunan yang semakin cepat dan kompleks. Kondisi tersebut merupakan tantangan untuk meningkatkan peran SDM khususnya agar mampu memanfaatkan berbagai peluang dan menjawab serta mengatasi kendala dalam suasana kehidupan organisasi yang berubah dengan cepat.

Berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa Indonesia, kebudayaan diolah sedemikian rupa, sehingga menjadi nilai-nilai baru yang menjadi sikap dan perilaku manajemen dalam menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak muncul begitu saja, tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua SDM dalam seperangkat sistem, alat, dan teknik pendukung, Umam (2012:113).

Manfaat budaya kerja bagi pegawai, antara lain memberi kesempatan untuk berperan, berprestasi, aktualisasi diri, mendapat pengakuan, penghargaan, kebanggaan kerja, rasa ikut memiliki dan bertanggungjawab, memperluas wawasan serta meningkatkan kemampuan memimpin dan memecahkan masalah.

Dalam konteks reformasi birokrasi, tujuan fundamental dari pengembangan budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap

orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat, peran dan komunikasi yang saling bergantung satu sama lain. Oleh karenanya, reformasi birokrasi berupaya mengubah budaya kerja saat ini, menjadi budaya yang mengembangkan sikap dan perilaku kerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) yang diperoleh dari produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi.

Secara khusus, dalam konteks pembinaan aparatur negara dapat dikatakan bahwa pengembangan budaya kerja aparatur negara merupakan upaya dan langkah terencana secara sistematis untuk menerapkan nilai-nilai dan norma etika budaya kerja aparatur negara, dan melaksanakan secara konsisten dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan organisasi pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat, Kementerian PAN dan RB (2012:5).

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Budaya kerja meliputi pengembangan, perencanaan, produksi, dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti yang optimal, ekonomis, dan memuaskan, Umam (2012:114).

Motivasi berhubungan dengan kekuatan (dorongan) yang ada dalam diri manusia, sehingga menunjuk pada kondisi-kondisi yang menyebabkan adanya keragaman intensitas, kualitas, arah, dan lamanya perilaku kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sumber: Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang "Pokok-Pokok Kepegawaian"). Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara

yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan (Sumber: Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang "Pokok-pokok Kepegawaian"). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa PNS mempunyai peran yang sangat menentukan keberhasilan dalam meraih tujuan, dan merupakan kunci dalam menentukan keberhasilan Pemerintah dalam melaksanakan kewenangan.

Budaya yang kuat memiliki kaitan dengan kinerja pegawai organisasi yang tinggi. Kuatnya kebudayaan harus ditekankan dan diajarkan pada pegawai baru. Pegawai tidak secara sadar memikirkan nilai-nilai dalam budaya yang kuat, mereka sekedar melakukan perilaku yang tepat saja. Hal ini menciptakan tindakan yang seragam dan komunikasi yang efektif pada organisasi.

Bagi organisasi, menciptakan budaya yang kuat adalah suatu persoalan yang harus dipecahkan. Dengan kata lain, bagaimana mengubah lemah dengan menjadi kuat dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berimplikasi kepada pencapaian tujuan organisasi berdampak pada konsistensi personil dalam berperilaku sehingga dapat dikatakan bahwa budaya sebagai salah satu faktor penting peningkatan kinerja atau performance seseorang di dalam organisasi yang diwujudkan dalam bentuk prestasi kerja.

Kaitan dengan hal tersebut, maka kinerja pegawai (PNS) harus benar-benar dialami dan dirasakan melalui apa yang dikerjakannya. Dalam menilai kinerja pegawai, baiknya pimpinan dengan sungguh memainkan peran yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan, dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Memang benar bahwa pimpinan, baik secara individual maupun kelompok, tidak mungkin dapat bekerja sendirian. Pimpinan membutuhkan sekelompok orang lain, yang dengan istilah populer dikenal sebagai bawahan, yang digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu memberikan pengabdian dan sumbangsinya kepada organisasi, terutama dalam cara bekerja yang efisien, efektif, ekonomis, dan produktif.

Budaya kerja dan motivasi, merupakan sebuah indikator juga efektivitas manajemen terhadap kinerja pegawai yang tinggi, yang berarti bahwa budaya kerja dan

motivasi dalam organisasi telah berjalan dengan baik dan dilaksanakan oleh pegawai itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan penulis kehadiran pegawai Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara sangat bervariasi masuk kerja yaitu Pukul 08.00 WIT, Pukul 08.30 WIT, dan Pukul 09.00 WIT, begitu juga waktu pulang Pukul 12.00 WIT, Pukul 16.00 WIT, dan Pukul 17.00 WIT, karena angkutan laut yang digunakan menyeberangi lautan dari Kota Ternate dan Tidore ke Sofifi Ibu Kota Provinsi Maluku Utara baik pergi maupun kembali juga berbeda-beda, selain dari itu dalam lima hari kerja tidak semua pegawai memenuhi hari kerja tersebut. Berdasarkan pengamatan penulis menunjukkan kesenjangan (*gap*) terhadap apa yang seharusnya atau apa yang diharapkan organisasi yaitu setiap pegawai senantiasa memiliki pemahaman yang baik dengan memperhatikan dan mematuhi hal-hal berikut, Badriyah (2015:136); (1) *Kuantitas kerja*, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada; (2) *Kualitas kerja*, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya, diukur melalui ketetapan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan hasil kerja; (3) *Keandalan*, yaitu kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, kerajinan, dan kerja sama; (4) *Inisiatif*, yaitu kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan; (5) *Kerajinan*, yaitu kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan yang bersifat rutin; (6) *Sikap*, yaitu perilaku pegawai terhadap tempat bekerja, atasan, atau teman kerja; (7) *Kehadiran*, yaitu kehadiran pegawai ditempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/ jam kerja yang telah ditentukan. Dengan memperhatikan poin-poin tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai belum dicapai secara optimal.

Untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil jika dihubungkan dengan budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara, maka penulis tertarik untuk memilih judul: "**Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara**".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka menjadi rumusan masalah, dan perlu dikembangkan dengan beberapa pertanyaan, antara lain sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara?
3. Apakah budaya kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara?

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara?
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara?

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis, yaitu memberikan tambahan referensi bagi mahasiswa dan penelitian selanjutnya untuk dikembangkan dalam ilmu pengetahuan, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Manfaat praktis,
 - a. Memberikan informasi dan referensi bagi Pemerintah Daerah Provinsi Maluku Utara, selaku pengambil keputusan tertinggi.

- b. Memberikan informasi kepada Kepala Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara selaku pimpinan tertinggi (pengambil keputusan) dalam unit kerja, dan para pejabat Eselon III, dan Eselon IV.

KERANGKA TEORITIK

Kerangka Pikir

Umam (2012:114), Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam karena akan mengubah sikap dan perilaku SDM untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

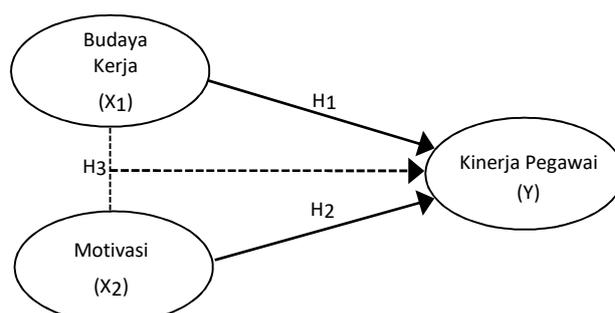
Hartatik (2014:162), Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

Menurut Nurlaila (2010:71), Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja atau (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Budaya kerja dan motivasi merupakan hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai pada sebuah organisasi sehingga aspek seperti budaya kerja dan motivasi perlu menjadi perhatian lebih khusus agar pegawai negeri sipil memiliki kinerja yang baik, sehingga dengan sendirinya hasil yang dicapai sesuai tujuan organisasi itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, dapatlah disusun kerangka penelitian seperti pada gambar 1 berikut ini:

Gambar 1 Kerangka Pikir



Kerangka pemikiran yang disajikan di atas menjelaskan bahwa budaya kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
 H₂: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
 H₃: Budaya kerja dan motivasi bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti, sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti, ini dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, namun bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Makin besar jumlah sampel, maka peluang kesalahan generalisasi terhadap populasi semakin kecil, dan begitu juga sebaliknya, Sunyoto (2013:13). Karena penelitian ini bersifat penelitian survei, maka seluruh pegawai Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara yang berjumlah 95 (sembilan puluh lima) orang dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini. Klasifikasi pegawai Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Tabel Identifikasi Responden

No.	Bidang pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara	Jumlah Pegawai (Orang)	Jenis Kelamin (L/P)	Keterangan
1.	Sekretariat	15	L	Jumlah: * Laki-Laki =56 * Perempuan=39
		14	P	
2.	Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial	10	L	
		8	P	
3.	Bidang Pemberdayaan Sosial	17	L	
		8	P	
4.	Bidang Bantuan dan Jaminan Sosial	13	L	
		10	P	
Jumlah		95		

Sumber: Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara(2015)

Jenis dan Sumber Data

Guna menganalisis variabel-variabel dalam penelitian ini, maka digunakan sumber data berikut:

- Data primer, adalah data yang dikumpulkan dan disatukan secara langsung dari obyek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan, Suparmoko (1999:67). Dalam hal ini teknik yang digunakan dengan melakukan pengamatan langsung dengan pihak yang terkait dalam penelitian ini yaitu pegawai negeri sipil pada Dinas Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara.
- Data sekunder, adalah data yang dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain, Suparmoko (1999:67).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

- Pengamatan atau observasi, adalah suatu metode pengumpulan data dimana peneliti mencatat setiap informasi sesuai dengan kenyataan dialami selama penelitian berlangsung. Pengalaman peneliti tersebut dapat terjadi berdasarkan melihat, mendengar, dan merasakan yang kemudian dilaporkan seobyektif mungkin, Sunyoto (2013:64).
- Wawancara, merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, dan individual, Sunyoto (2013:59).

3. Teknik Kuesioner atau yang juga dikenal sebagai angket merupakan salah satu pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden, Muhidin & Abdurahman (2009:25).

Model dan Analisis Data

Berdasarkan pada variabel-variabel dari masalah yang diangkat serta hipotesis yang dinyatakan dalam penelitian ini, maka model analisis yang digunakan yaitu analisis regresi liner berganda, yakni untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sejauhmana validitas instrumen penelitian yang digunakan dalam mengukur hal-hal yang seharusnya diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila telah teruji dan memenuhi kriteria jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , Muhidin & Abdurahman (2009:36).

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten, cermat, dan akurat. Jadi uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga suatu hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama (homogen) diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran, Muhidin & Abdurahman (2009:37).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan bertujuan untuk meyakinkan bahwa model regresi yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS 20 dapat mengukur kekuatan hubungan antara variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen), maka model regresi

yang dipakai dalam penelitian harus bebas dari uji asumsi klasik.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel-variabel memiliki distribusi normal. Data yang terdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji statistik *One Sampel Kolmogorov Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah (Ghozali, 2007) dalam Melati (2011):

1. Jika hasil *One Sampel Kolmogorov Smirnov* diatas tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan
2. Jika hasil *One Sampel Kolmogorov Smirnov* di bawah tingkat signifikansi 0,05 tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, maka uji jenis ini hanya diperuntukan untuk penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Multikolinearitas dapat dilihat dengan menganalisis nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Suatu model regresi menunjukkan adanya multikolinearitas jika:

1. Tingkat korelasi > 95%,
2. Nilai Tolerance < 0,10, atau
3. Nilai VIF > 10.

Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2007) dalam Melati (2011).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, (Ghozali, 2007) dalam Melati (2011). Dapat dibuktikan juga dengan hasil uji statistik yaitu pada grafik *scatterplot* terjadi pola penyebaran yang tidak beraturan atau acak.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji *Durbin-Watson* (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja pegawai (*dependent variabel*)
 a = Bilangan konstan
 b_1, b_2 = Koefisien regresi parsial
 x_1 = Budaya Kerja (*independent variabel*)
 x_2 = Motivasi (*independent variabel*)
 e = Standar error

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ sebagai berikut:

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
 H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Definisi Operasional Variabel

Dasar pemecahan masalah yang telah dikemukakan pada variabel yang diukur, dirumuskan sebagai berikut:

1. Budaya Kerja (X_1) adalah pilihan nilai-nilai moral dan etika yang dianggap baik dan positif. Nilai ini meliputi nilai sosial, budaya positif yang relevan, norma atau kaidah, etika dan nilai kinerja produktif yang bersumber dari pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, Umam (2013:120).
2. Motivasi (X_2) Menurut Amirullah dan Rindyah (2002:146), Motivasi (*motivation*) berarti pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan

Nilai dU dan dL dapat diperoleh dari tabel statistik *Durbin Watson* yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel budaya kerja (X_1), motivasi (X_2), berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara.

Sunyoto (2013:119), untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan formulasi regresi berganda sebagai berikut:

atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive orousal*) berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar seseorang dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, Kadarisman (2012:276) Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikannya.

3. Kinerja Pegawai (Y), Menurut Abdullah (2014:2) adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan bawahan (SDM) yang bekerja di institusi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil survei di lapangan, yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara sebanyak

95 (sembilan puluh lima) responden, yang dapat diklasifikasikan berdasarkan tingkat pendidikan, jenis kelamin, usia, dan jabatan.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan data tentang keadaan pegawai negeri sipil, seperti pada tabel berikut:

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Klasifikasi Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	SLTA atau sederajat	30	31,58
2.	D3 / D2 atau sederajat	2	2,11
3.	Diploma IV/ S1	56	58,95
4.	Spesialis / S2	7	7,37
	Total	95	100

Sumber: Data Primer (2015)

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan klasifikasi tingkat pendidikan rata-rata pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara adalah Spesialis/S2 berjumlah 7 orang atau sebesar 7,37%, Diploma IV/S1 56 orang atau sebesar 58,95%, D3/D2 atau sederajat 2 orang atau

sebesar 2,21%, dan SLTA atau sederajat 30 orang atau sebesar 30,31%. Ini menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara, memiliki sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan lagi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Klasifikasi Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	Pria	56	58,95
2.	Wanita	39	41,05
	Total	95	100,00

Sumber: Data Primer (2015)

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara yang berjenis kelamin pria berjumlah 56 orang atau 58,95% dan berjenis kelamin wanita sebanyak 39 orang

atau 41,05%, Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang berjenis kelamin pria lebih banyak jumlahnya dibanding wanita.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Klasifikasi Usia

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	21 - 30 tahun	4	4,21
2.	31 - 40 tahun	42	44,21
3.	Diatas 40 tahun	49	51,58
	Total	95	100

Sumber: Data Primer (2015)

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui berdasarkan klasifikasi usia pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara yang berusia 21-30 tahun sberjumlah 4 orang atau 4,21, usia 31-40 tahun berjumlah 42

orang atau 44,21%, usia diatas 40 tahun berjumlah 49 orang atau 51.58%, sehingga disimpulkan bahwa pegawai yang lebih banyak jumlahnya adalah yang berusia 31-40 tahun.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Klasifikasi Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	Eselon III	4	4,21
2.	Eselon IV	9	9,47
3.	Staf	82	86,32
	Total	95	100

Sumber: Data Primer (2015)

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan klasifikasi tingkat jabatan pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara, adalah jabatan eselon III berjumlah 4 orang atau 4,21%, eselon IV 9 orang atau 9,97%, dan staf berjumlah 82 orang atau 86,32%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebuah instrumen/alat ukur yang baik haruslah memiliki validitas dan reliabilitas yang juga sama baiknya, Sufren dan Natanel

(2014:53). Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan untuk menguji validitas konstruk setiap tabel yaitu dengan program SPSS 20.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan tehnik *alpha Cronbach*. Nilai Alpha lebih besar dari 0,6 dinyatakan reliabel, Trihendradi (2013:195). Dari hasil pengujian instrumen penelitian terhadap 95 responden baik dari validitas dan reliabilitasnya dikatakan valid dan reliabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Korelasi	Alpha Cronbach	Keterangan
X ₁	X _{1.1}	1,000	0,931	Valid dan Reliabel
	X _{1.2}	0,903		
	X _{1.3}	0,544		
	X _{1.4}	0,567		
	X _{1.5}	0,521		
	X _{1.6}	0,443		
	X _{1.7}	0,456		
	X _{1.8}	0,652		
	X _{1.9}	0,508		
	X _{1.10}	0,402		
	X _{1.11}	0,403		
	X _{1.12}	0,426		
X ₂	X _{2.1}	1,00	0,930	Valid dan Reliabel
	X _{2.2}	0,654		
	X _{2.3}	0,708		
	X _{2.4}	0,546		
	X _{2.5}	0,614		
	X _{2.6}	0,618		
	X _{2.7}	0,644		
	X _{2.8}	0,480		
	X _{2.9}	0,511		
	X _{2.10}	0,258		
	X _{2.11}	0,289		
	X _{2.12}	0,440		
	X _{2.13}	0,317		
	X _{2.14}	0,455		
	X _{2.15}	0,363		
X _{2.16}	0,400			
X _{2.17}	0,301			

Sumber: Data diolah (2015)

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda berguna untuk mendapatkan pengaruh atau mencari hubungan fungsional dari dua atau lebih variabel independen yaitu variabel

budaya kerja (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja pegawai (Y), Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7 Hasil Analisis Linear Berganda

Variabel Penelitian	Regresi Berganda		
	Koef. Regresi (B)	T hitung	Sigt t
Konstanta	19,672	4,425	0,00
X ₁	0,598	4,055	0,00
X ₂	0,480	3,903	0,00
Adjusted R squared	= 0,663		
R Squared (R ²)	= 0,670		
Multiple R	= 0,819		
α	= 0,05 (5%)		
N	= 95		

Sumber: Data diolah (2015)

Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai $\alpha = 0,05$ dan $X_1 = 0,598$ dan $X_2 = 0,480$. Maka model regresi linear berganda yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

$$Y = 19,672 + 0,598X_1 + 0,480X_2 + e$$

Dari model tersebut dapat diketahui besarnya koefisien regresi dari variabel budaya kerja (X_1) sebesar 0,598 dan variabel motivasi (X_2) sebesar 0,480, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan berubah sebesar 19,672 dengan asumsi jika tidak mempertimbangkan variabel budaya kerja dan motivasi maka kinerja pegawai akan sebesar 19,672.

Untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dari koefisien korelasi (R) dan korelasi (R^2). Dari tabel tersebut terlihat bahwa besarnya koefisien korelasi (R) adalah 0,663 yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel independen (budaya kerja) dan (motivasi) dengan variabel dependen (kinerja

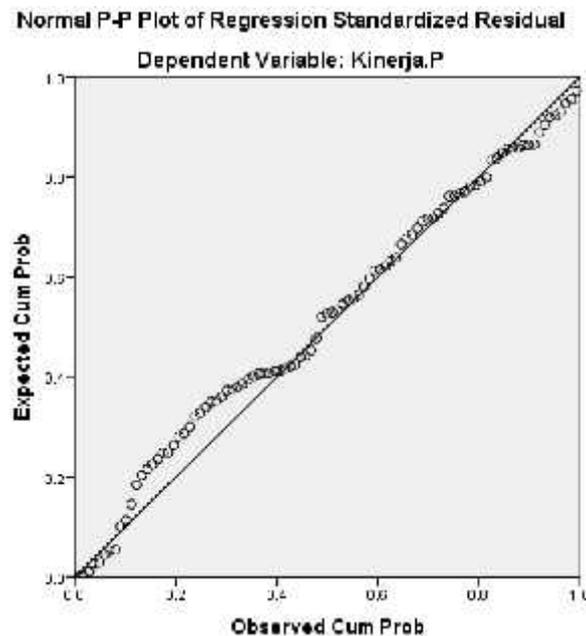
pegawai) pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara. Besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,670 yang menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 67,0% dan sisanya 33,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat dari *One-Sample Kolmogorof-Simirnov Test*. Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap tingkat kenormalan data penelitian pada model regresi linier berganda, maka diperoleh hasil nilai *One-Sample Kolmogorof-Simirnov Test* sebesar 0,626 pada variabel budaya kerja (X_1), 0,598 variabel motivasi (X_2), yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 3:



Gambar 2 P-P Plot Dependent Variabel

Sumber: Data Primer diolah (2015)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada data penelitian dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara satu variabel independen dengan variabel independennya lainnya. Jika hal tersebut terjadi atau ditemukan dalam model, maka model tersebut terjadi masalah multikolinearitas. Model regresi linier berganda yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya.

Gejala multikolinearitas di antara variabel-variabel independen dalam model regresi linier berganda dapat dideteksi dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* model tersebut. Nilai VIF yang dengan angka lebih kecil dari 10 menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas pada model regresi linier berganda. Hasil pengujian terhadap multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF
Budaya kerja	3,226
Motivasi	3,226

Sumber: Data Primer diolah (2015)

Berdasarkan hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pada model regresi linier berganda yang digunakan dalam model penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai VIF dari variabel independen dalam penelitian lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Hasil pengujian terhadap gejala heteroskedastisitas dengan uji *regression*, dapat dilihat pada tabel 9.

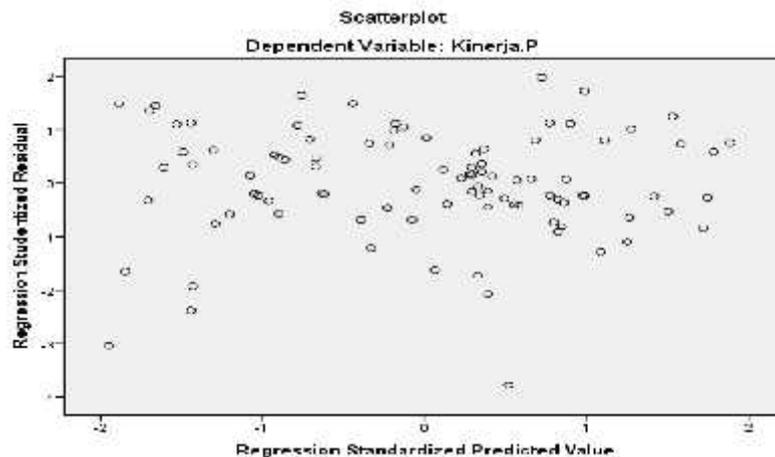
Tabel 9 Hasil Analisis Heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien Regresi	Signifikan
Budaya kerja	0,436	0,000
Motivasi	0,420	0,000

Sumber: Data Primer diolah (2015)

Berdasarkan tabel 9, hasil dari pengujian terhadap model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini, maka diperoleh nilai signifikan variabel lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji

tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pada model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 3



Gambar 3 Scatterplot Dependent Variabel

Sumber: Data Primer diolah (2015)

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mencari tahu,

apakah kesalahan (*errors*) pada data pada periode tertentu berkorelasi dengan periode lainnya. Penelitian ini menggunakan uji *Durbin Watson*. Model regresi linear berganda

yang baik adalah tidak mengalami autokorelasi. Adapun hasil pengujian dalam penelitian ini menghasilkan $dw > du$ atau $1,623 > 1,57$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10 Hasil Analisis Autokorelasi Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819a	.670	.663	6.71187	1.623

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

b. Dependent Variable: Kinerja.P

Sumber: Data diolah (2015)

Pembuktian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh independen variabel budaya kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap dependen variabel kinerja pegawai (Y) yaitu dengan menggunakan uji secara parsial maupun simultan (uji-t).

Menggunakan uji ini bermaksud untuk mengetahui apakah hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak dengan membandingkan hasil nilai t , jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan (0,05), maka (H_0) diterima, dan sebaliknya jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan (0,05), maka (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.12

diketahui nilai t_{hitung} pada variabel budaya kerja (X_1) sebesar 4,055 dan variabel motivasi (X_2) sebesar 3,903 dengan tingkat signifikan kedua variabel sebesar 0,000. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai, motivasi terhadap kinerja pegawai, dan secara bersama-sama antara budaya kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara dan tingkat korelasinya kuat, dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,670 atau 67%.

Pembahasan Hasil

Dalam penelitian ini difokuskan pada variabel bebas yaitu budaya kerja (X_1) dan motivasi (X_2) yang merupakan hal terpenting bagi pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara. Karena dengan budaya kerja yang menjadi indikator seperti presensi, pemahaman, sikap, dan perilaku akan menghasilkan nilai-nilai budaya positif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di kantor. Penting juga dengan memiliki motivasi yang tinggi dalam setiap melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan indikator seperti peningkatan, suasana, tanggung jawab, dan peralatan pendukung akan menjadikan pegawai akan lebih giat dan lebih baik lagi dalam bekerja. Pegawai dengan memiliki budaya kerja dan motivasi yang baik, sudah tentu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik pula, dan juga akan sangat membantu Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara dalam mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan sesuai program kerja yang telah ditetapkan.

Pada bahasan ini, dengan menggunakan regresi linear berganda maka menunjukkan bahwa variabel budaya kerja dan motivasi baik secara parsial maupun simultan memberikan pengaruh positif kuat terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat penulis simpulkan:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara, Apabila indikator budaya kerja diwujudkan dengan penuh rasa tanggung jawab maka dengan sendirinya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara, Apabila indikator motivasi dapat diwujudkan secara positif pada setiap pelaksanaan tugas dan pekerjaan, maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya kerja dan motivasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara, Apabila indikator budaya kerja dan motivasi diwujudkan dengan penuh rasa tanggung jawab maka dengan sendirinya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula, dan program kerja yang ingin dicapai akan terwujud.

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka beberapa saran yang dapat penulis sampaikan berikut:

1. Pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara agar dalam bekerja perlu memperhatikan indikator-indikator pendukung yang hubungannya dengan budaya kerja seperti presensi, pemahaman, sikap, dan perilaku, sehingga memiliki kinerja yang lebih baik.
2. Pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara agar dalam bekerja perlu memperhatikan indikator-indikator pendukung yang hubungannya dengan motivasi seperti peningkatan, suasana, tanggung jawab, dan peralatan pendukung, agar kedepan kinerja pegawai lebih baik.
3. Kepala Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara selaku pengambil keputusan tertinggi, agar mengevaluasi kinerja pegawai dan mendesain manajemen organisasi yang diterapkan saat ini, sehingga budaya kerja dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, 2014., *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Alim, 2013., *Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar (Studi Kasus Pada Bidang Tenaga Kerja)*, Makassar.
- Amirullah, Rindyah Hanafi, 2002. *Pengantar Manajemen*, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Roskarya, Bandung.
- Badriyah, 2015., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara, 2015., *Rancangan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Sosia Provinsi Maluku Utara*, Sofifi.
- Handoko., 1995, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Hartatik, 2014., *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama, Laksana. Jogjakarta.
- Kadarisman, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke I, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kementerian PAN dan RB, 2012., *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja*, Jakarta.
- Malayu S.P., 2003., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mansur, 2009., *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditjen Pajak (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Berbasis Administrasi Modern KPP Pratama Semarang Timur)*, Semarang.
- Melati, 2011., *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah)*, Semarang.
- Muhidin, Abdurahman, 2009., *Analisis Korelasi, dan Jalur dalam Penelitian*, Cetakan I, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Murti, Srimulyani, 2013., *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Kota Madium*.
- Nurlaila, 2010., *Manajemen Sumber Daya Manusia I*, Cetakan Pertama, LepKhair, Ternate.
- Prayitno, 2004., *Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur*, Surabaya.
- Sufran, Natanel, 2014., *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sunyoto., 2013., *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Pertama, CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Suparmoko, 1999., *Metode Penelitian Praktis Edisi 4*, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Umam, 2012., *Manajemen Organisasi*, Cetakan I, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Trihendradi, 2013., *Langkah Mudah Menguasai SPSS 21*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.