

---

---

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR WILAYAH DITJEN PERBENDAHARAAN  
PROVINSI MALUKU UTARA  
DI TERNATE**

Nurlaila<sup>1</sup>, Zulaiha Husen<sup>2</sup>  
Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Email: lela\_fekon@yahoo.com

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION OF  
EMPLOYEE PERFORMANCE ON REGIONAL OFFICE DIRECTORATE  
GENERAL TREASURY OF PROVINCE OF NORTH MOLUCCAS  
IN TERNATE**

**ABSTRACT**

Received: 28 Agustus 2017  
Reviewed: 29 September 2017  
Accepted: 23 Oktober 2017  
Published: 26 Oktober 2017

*This study aims to determine the influence of organizational culture and work motivation partially or simultaneously. The population in this study is all employees at the Regional Office of the Directorate General of Treasury of Maluku Utara Province in Ternate which amounts to 36 people. This study is a population study. Data collection techniques used were to spread questionnaires, interviews and observations. Data analysis in this research is using (multiple regression analysis). The results of this study indicate that the organizational culture variable ( $X_1$ ), and work motivation ( $X_2$ ) have a positive and significant effect on the performance of the employees at the Regional Office of the Directorate General of Treasury of North Moluccas Province in Ternate either partially or simultaneously meaning that  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected by So the hypothesis proposed can be verified so that the hypothesis is accepted.*

**Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Performance**

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamora, 2006). Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya pegawai dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Widodo (2006:78) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi.

Untuk mencapai kinerja yang diinginkan organisasi, budaya organisasi juga berperan didalam lembaga/organisasi.

Mas'ud dalam penelitian oleh Kartiningasih (2007:27) Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai- nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi

rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Mas'ud juga menyatakan bahwa suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan. Robbins (2002) dalam Nur Octaviana (2011) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Organisasi perlu menyebarkan nilai-nilai utamanya kepada seluruh karyawan. Nilai-nilai itu akan melekat pada setiap anggota organisasi, sehingga budaya organisasi ini akan berdampak pada perilaku dan sikap setiap anggota organisasi. Karyawan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi terhadap risiko, penekanan pada tim, dan dukungan rekan lain. Persepsi keseluruhan ini menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini lalu mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat. Makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai itu, makin kuat budaya organisasi yang terjadi. Budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang tinggi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menciptakan kinerja yang rendah. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Meigitania (2013) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain budaya organisasi, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Bagi instansi motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada karyawan untuk menaikkan kinerja karyawan. Sedangkan keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Victor Vroom dalam Winardi (2010:238) menyatakan adanya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu: "bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya" Hasibuan (2005:143) juga mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Penelitian Kartini Sahirudin (2016) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa motivasi kerja dapat dijadikan sebagai dasar untuk memprediksi terhadap kinerja pegawai.

Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara Di Ternate, selaku instansi vertikal yang berada dibawah naungan direktorat jenderal perbendaharaan kementerian keuangan republik indonesia mempunyai tugas dan fungsi sebagai pengawas dan pengelola APBN (Anggaran Pendapatan Belanja Negara) dengan jumlah Pegawai sebanyak 36 orang. Budaya Organisasi Pada Kantor wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara adalah untuk menciptakan nilai-nilai integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan, dan kesempurnaan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan budaya organisasi pada kantor wilayah ditjen perbendaharaan provinsi Maluku utara dirasakan kurang kuat tertanam pada pegawai dan disadari oleh kepala kantor.

Hasil wawancara dengan Bapak Yunus pada hari selasa tanggal 18 april 2017 pukul 14:25 WIT yang merupakan salah satu staff bagian umum mengatakan bahwa fenomena yang sering terjadi adalah masih adanya pegawai yang sering datang terlambat dan malas mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tidak terselesaikan dengan baik. Sama halnya dengan wawancara dengan Bapak Riky pada hari selasa tanggal 1 agustus 2017 pukul 12:00 WIT yang mengatakan bahwa masih adanya pegawai yang sering lalai dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diberikan tidak dikerjakan sesuai dengan prosedur. Kondisi tersebut dikatakan sebagai pelanggaran terhadap disiplin kerja karena para pegawai tersebut tidak bertindak dan bersikap sesuai aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini akan

membentuk budaya atau perilaku yang kurang baik sehingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Sedangkan penerapan motivasi pada kantor wilayah ditjen perbendaharaan provinsi Maluku utara yaitu memberikan dorongan kepada pegawai baik berupa pembinaan maupun motivasi langsung. Namun penerapannya ada kendala-kendala yang dihadapi, dan salah satu kendala yaitu pegawai sering tidak mengikuti peraturan yang ditetapkan serta kurang disiplin waktu kerja. Hal ini yang menyebabkan kinerja pegawai tidak optimal.

Sesuai dengan pengamatan pada bagian umum ditemukan bahwa untuk beberapa jenis pekerjaan masih terlihat tidak sesuai dengan prosedur dan tidak dilakukan secara baik, sehingga sulit dalam pencarian kembali dokumen, misalnya ada beberapa surat masuk yang datang untuk mendisposisikan surat tersebut tidak secara langsung dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan sehingga mengakibatkan penumpukan surat masuk dan surat keluar yang tumpang tindih.

Berdasarkan pemaparan fenomena diatas tentang Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara Di Ternate. Sejalan dengan itu calon peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :**“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara Di Ternate”**.

Berdasarkan latar belakang diatas ,maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara di Ternate?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara di Ternate?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara di Ternate?

## **Kerangka Teoritis**

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk oleh lingkungannya agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang di akui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada didalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu berada, seperti nilai, keyakinan, harapan, dan sebagainya.

Stoner (1995:3) Mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu *cognitive framework* yang meliputi, sikap, nilai-nilai norma perilaku dan harapan-harapan yang disumbangkan oleh anggota organisasi. Sedangkan Robert dalam (Nevizond Chatab 2007:9) mengemukakan adalah budaya adalah suatu system pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam organisasi, struktur organisasi, dan system kantor yang menghasilkan norma perilaku.

Gleaser et al (1987) dalam Koesmono (2005:9) mengemukakan bahwa budaya organisasi sering kali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Schermerhorn et al (2005:436) mendefinisikan budaya organisasi adalah sistem bersama, nilai tindakan dan keyakinan yang berkembang dalam organisasi dan panduan perilaku anggotanya. Menurut Robbins (2006:305) definisi budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi sebagai suatu system dari makna bersama yang dibentuk oleh warganya dan sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi. Sedangkan Griffin (2004:162), mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) ialah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut organisasi tersebut, bagaimana organisasi tersebut melakukan segala sesuatu dan apa yang dianggapnya penting.

Sementara itu Robbins (1996) dalam Tika (2006:20-21) menjelaskan mengenai tiga kekuatan untuk mempertahankan suatu budaya organisasi sebagai berikut:

- a) Praktik seleksi, proses seleksi bertujuan mengidentifikasi dan mempekerjakan individu-individu yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses dalam organisasi.
- b) Manajemen puncak, tindakan manajemen puncak mempunyai dampak besar budaya organisasi.
- c) Sosialisasi, dimaksudkan agar pegawai baru dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi. Proses sosialisasi ini meliputi tiga tahap kedatangan, tahap pertemuan, dan tahap metamorphosis.

Selanjutnya Tika (2006:21) memberikan kesimpulan tentang proses pembentukan budaya organisasi melalui empat tahapan, yaitu:

- 1) Tahap pertama terjadinya interaksi antar pimpinan atau pendiri organisasi dengan kelompok atau perorangan dalam organisasi.
- 2) Pada Tahap kedua adalah dari interaksi menimbulkan ide yang ditransformasikan menjadi artifak, nilai dan asumsi.
- 3) Tahap ketiga adalah bahwa artifak, nilai dan asumsi akan mengimplementasikan sehingga membentuk budaya organisasi.
- 4) Tahap terakhir adalah bahwa dalam rangka mempertahankan budaya organisasi dilakukan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan budaya organisasi sangat berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan kinerja organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai dan norma-norma yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang dipelajari dan diterapkan serta berfungsi sebagai system perekat, dan dapat dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan Hasibuan (2000:92). Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. 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 seorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang untuk rela menggerakkan kemampuan waktu dan tenaganya untuk menjalankan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar kewajiban terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai organisasi terwujud, Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi yang diberikan organisasi.

Menurut Gitosudarmo (2000:28) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada didalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku untuk memenuhi tujuan tertentu. Sehingga motivasi yang terdapat pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sesarna yang diinginkan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:93) Kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan motifnya. Selain motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri seseorang.

### **Pengertian Kinerja**

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.

Bernandin dan Russel (1998:383). Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai selama waktu tertentu dan pada bidang pekerjaan yang telah ditekuninya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Luthan dalam Devi (2010) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi oleh pula kemampuannya :pengetahuan, pekerjaan, dan keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya pada suatu pekerjaan.

Menurut prawirasentono (1999:21) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Hasibuan (2007:34) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagaimana besar organisasi kinerja pada karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.

Menurut Vetsal dan Sagala (2010:548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi, kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Henry Simamora (1995:327), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama

Kinerja menurut Moehariono (2012:95) yaitu "Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi."

Dari beberapa definisi di atas maka dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

## **Penelitian Terdahulu**

Berbagai penelitian terdahulu yang telah dilakukan diharapkan menambah kajian tentang penelitian ini. Adapun beberapa penelitian tersebut diantaranya adalah Meigitania Ayu (2013), Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di PT Pupuk Iskandar Muda, Yogyakarta. Untuk mengumpulkan data, peneliti membagikan kuisioner kepada 113 responden. Hasil dari analisis regresi berganda adalah variabel komitmen dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi, bila diuji pada masing-masing variabelnya maka komitmen tidak significant terhadap kinerja, sedangkan budaya organisasi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda. Berdasarkan uji analisis pengaruh aspek-aspek budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa aspek normative yang paling mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda. Kendati demikian aspek affective, continuance, dan normative secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda.

Penelitian Syafitri Diah Kusumawati (2014) ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian adalah pegawai Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta dengan jumlah 73 pegawai. Uji coba instrumen penelitian dilakukan terhadap 30 pegawai Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta yang tidak menjadi subyek penelitian. Pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket. Pengujian prasyarat analisis meliputi uji linearitas dan uji multikolinearitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana untuk menjawab pertanyaan penelitian pertama dan kedua serta analisis regresi ganda untuk menjawab pertanyaan penelitian ketiga.

Hasil penelitian ini adalah: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta yang ditunjukkan dengan nilai  $r^2$  sebesar 0,273 yang artinya berpengaruh sebesar 27,3% dengan nilai  $p <$

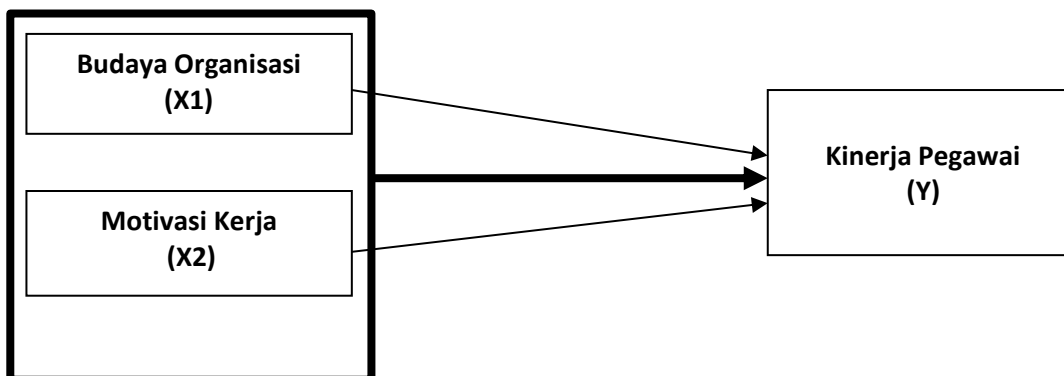
0,05; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta yang ditunjukkan dengan nilai  $r^2$  0,542 yang artinya berpengaruh sebesar 54,2% dengan nilai  $p < 0,05$ ; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta yang ditunjukkan dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,577 yang artinya berpengaruh sebesar 57,7% dengan nilai  $p < 0,05$ .

Penelitian Mitchael Hutomo Tanuwibowo dan Roy Setiawan (2015) dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan di PT Lestari Purnama Perkasa. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan, motivasi kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

Penelitian Aput Ivan Alindra (2015) ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center. Budaya organisasi dapat dilihat sebagian dari suatu lingkungan organisasi yang mempengaruhi perilaku dan penampilan (*performance*) karyawan di dalam organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode survei dengan teknik pengambilan data menggunakan angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Depok Sports Center, pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan Depok Sports Center yang berjumlah 18 orang. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,627, sehingga besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 62,7%, sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seringkali budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi demikian, setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapainya.

Penelitian yang dilakukan oleh Kartini Sahirudin (2016) ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Obi Kabupaten Halmahera Selatan dengan jumlah populasi sebanyak 25 pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dan teknik pengolahan data menggunakan SPSS 20 for windows, sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,429 + 0,113X_1 - 0,121X_2 - 0,129X_3 + 0,776X_4$ . Dimana variabel Komitmen ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Obi Kabupaten Halmahera Selatan baik secara parsial maupun secara simultan yang artinya bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya sehingga hipotesis tersebut diterima.

### Kerangka Pikir



Keterangan

Uji Parsial:  $\longrightarrow$

Uji Simultan:  $\longrightarrow$

Sumber: Dikembangkan Oleh Peneliti

**Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tinjauan pustaka dan kerangka konseptual yang telah diuraikan didepan, maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:

H.1: Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara Di Ternate.

H.2: Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara Di Ternate.

H.3: Terdapat Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja, secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara Di Ternate.

**Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara yang berlokasi di JL.Jati Lurus No.254 Kota Ternate Provinsi Maluku Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2017 sampai dengan Juli 2017.

Arikunto (2002:108) menyatakan bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-ciri akan diduga. Selanjutnya menurut Arikunto sekumpulan objek atau orang atau keadaan yang paling tidak mempunyai karakteristik umum yang sama. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara Di Ternate, dengan jumlah 36 orang pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel dalam penelitian.

**Hasil dan Pembahasan**

**Hasil**

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi (B)	std. Error	t <sup>-hitung</sup>	Sig.t (P)
Konstanta	1,561	0,509	3,069	0,004
X1	0,399	0,105	3,803	0,001
X2	0,206	0,071	2,892	0,007
Multiple R : 0,646				
R Square (R <sup>2</sup> ) : 0,417				
F hitung : 11,789				
Sig : 0,000				

Sumber : Data primer yang diolah (2017)

Dari pengolahan data yang meliputi variabel independen yaitu variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) maka diperoleh model regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,561 + 0,399X_1 + 0,206X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1,561 artinya apabila variabel budaya organisasi dan motivasi kerja bernilai tetap maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 1,561.
2. Jika variabel budaya organisasi meningkat 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,399 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap. Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Jika variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,206 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Dari tabel 4.9, terlihat bahwa besarnya koefisien determinan atau R<sup>2</sup> (R Square) berkorelasi sebesar 0,417 yang menunjukkan 41,7% perubahan kinerja dijelaskan dari variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>). Sedangkan sisanya 58,3% dijelaskan dari faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai koefisien korelasi (R) dihasilkan sebesar 0,646, hal ini memberikan arti bahwa secara bersama-sama keseluruhan variabel mempunyai keeratan hubungan dengan variabel terikat yakni kinerja (Y) dengan nilai koefisien korelasi atau nilai R yakni sebesar 0,646 atau 64,6%

## Pembuktian Hipotesis

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah sebanyak 3 (tiga) hipotesis. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas dan terikat digunakan alat uji koefisien korelasi partial ( $r$ ) atau koefisien regresi berganda dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien berbeda secara signifikan atau tidak antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  pada tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil analisis data menunjukkan bahwa :

### a. Hipotesis Pertama

Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sebagaimana pada tabel 4.9 menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,803 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,034 atau dapat juga dibuktikan dengan melihat nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 1 diterima.

### b. Hipotesis Kedua

Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sebagaimana pada tabel 4.9 menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,892 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,034 atau dapat juga dibuktikan dengan melihat nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 2 diterima.

### c. Hipotesis ketiga

dibuktikan dengan membandingkan antara nilai  $f$ -hitung dengan nilai  $f$ -tabel pada taraf keyakinan 95%. Hasil pembuktian hipotesis secara simultan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana terlihat pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,789 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,28 atau dapat juga dibuktikan dengan melihat nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 3 ini dinyatakan diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan pengujian regresi linier berganda diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi 0,399, ini memiliki makna bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, maksudnya adalah semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka akan semakin baik pula kinerja pegawai begitupun sebaliknya. Adapun koefisien regresi linear berganda yang dimiliki variabel budaya organisasi menjelaskan bahwa apabila variabel budaya organisasi mengalami kenaikan 1 satuan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,399 atau 39,9%, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang menandakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga budaya organisasi bisa digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara di Ternate.

Hasil penelitian ini mampu menjawab hipotesis yang diajukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara di Ternate. Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Meigitania (2013) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan juga sejalan dengan penelitian Aput (2015) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.

Hal yang sama juga dikatakan oleh Robbins (2002) dalam Nur Octaviana (2011) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Organisasi perlu menyebarkan nilai-nilai utamanya kepada seluruh karyawan. Nilai-nilai itu akan melekat pada setiap anggota organisasi, sehingga budaya organisasi ini akan berdampak pada perilaku dan sikap setiap anggota organisasi. Makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai itu, makin kuat budaya organisasi yang terjadi. Budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang tinggi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menciptakan kinerja yang rendah.



### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan pengujian regresi linier berganda diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi 0,206, ini memiliki makna bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, maksudnya adalah semakin tinggi motivasi pegawai maka akan semakin meningkat kinerja yang diperoleh pegawai begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi pegawai, maka akan semakin menurun kinerja yang diperoleh pegawai.

Adapun koefisien regresi linear berganda yang dimiliki variabel motivasi kerja menjelaskan bahwa apabila variabel motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,206 atau 20,6%, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007 yang menandakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sehingga motivasi kerja bisa digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara di Ternate

Hasil penelitian ini mampu menjawab hipotesis yang diajukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara di Ternate. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartini Sahirudin (2016) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai dan juga sejalan dengan penelitian Armstrong (1998:97) dalam Nur Octaviana (2011) menyatakan dengan adanya motivasi tinggi yang tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja dapat menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya. Pentingnya motivasi menuntut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan. Pimpinan perusahaan melakukan pendekatan tidak hanya terhadap karyawan tetapi juga terhadap keluarga dan lingkungannya sehingga perusahaan tahu apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja. Dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan variabel penentu dalam mencapai kinerja karyawan. Diharapkan dengan adanya motivasi dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan uji F yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai, diketahui bahwa nilai R square ( $R^2$ ) sebesar 0,417, yang berarti bahwa secara bersama-sama budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,417 atau 41,7% dan sisanya 58,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau digunakan dalam penelitian ini. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa secara bersama-sama budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara di Ternate.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel bersifat positif artinya semakin baik budaya organisasi dan motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Syafitri (2014) tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang sama juga dilakukan oleh Mitchael dan Roy (2015) tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal yang juga dikemukakan oleh Robbins (2006:296) hampir tidak ada keraguan bahwa suatu budaya sangat mempengaruhi sikap karyawan. Seringkali budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi demikian, setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapainya. Untuk mencapai tujuan tersebut akhirnya budaya organisasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kehidupan organisasi dan produktivitas kerja. Budaya organisasi tidak akan menjadi efektif tanpa adanya hubungan yang baik antar karyawan. Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi harusnya memiliki perasaan membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas. Dengan memiliki perasaan tersebut setiap karyawan akan bekerja dengan penuh

tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi beban kerjanya, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Bagi instansi motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada karyawan untuk menaikkan kinerja karyawan. Sedangkan keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Victor Vroom dalam Winardi (2010:238) menyatakan adanya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu: bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam membentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Menurut Robbins (2010) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian, berdasarkan penelitian terdahulu dan teori/pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara di Ternate yang berarti bahwa semakin baik Budaya Organisasi yang diterapkan maka akan semakin baik kinerja yang diperoleh.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara di Ternate yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.
3. Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara di Ternate yang berarti bahwa semakin baik Budaya Organisasi yang diterapkan dan semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka akan semakin meningkat kinerja yang diperoleh.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai budaya organisasi dan motivasi kerja pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara di Ternate memiliki hasil yang baik namun masih ada yang perlu diperhatikan. Khususnya pada indikator budaya organisasi yaitu adanya rasa keadilan, inovasi, dan visi dan misi organisasi yang memiliki skor terendah. Begitu juga dengan indikator motivasi kerja seperti kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karir dan hubungan antar sesama pegawai. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila pegawai merasa tidak diperlakukan dengan adil atau tidak diberi kesempatan mengembangkan karirnya maka kinerja pegawai akan menurun.
2. Bagi peneliti lain, yang ingin mengembangkan penelitian dengan masalah yang sama agar dapat menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini serta dapat menambahkan variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lain sebagainya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andreas, Lako. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta, Amara Books.
- Aput, Ivan Aliandra. (2015). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center*. Program Studi Keolahragaan. Fakultas Ilmu Keolahragaan. UNY.
- Arikunto, Suharsimi. (1998), *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan, Rineka Cipta Jakarta.
- Bambang, Thahjadi.(2001), *Konsep Budaya Organisasi, Kesenjangan Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi*, Majalah Ekonomi, Semarang. Th, X1, No.1
- Bernardin and Russel, (1993). *Human Resource Management*. New Jersey : International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall
- Bernadin, H John & Joice A. Russel, (1998), *Human Resource Manajement New York McGraw Hill Inc.*
- Denison, D. R. (2006). *Corporate Culture And Organizational Effectiveness. United State Of America.*
- Eny, Rahmani. (2003), *Perubahan Budaya Organisasi: Suatu Alternatif Strategi Menghadapi Masa Depan*, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol3, No 2.
- Gitosudarmo, Indriyo.(2000), *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit BPFE. Jogjakarta.
- Griffin, Ricky. W (2004) *Manajemen* Jilid 1, edisi 7, Penerbit Erlangga, PT. Gelora Aksara Pratama Jakarta.
- Gunarsih, (2006), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Lingkungan Bina Warga Jawa Tengah*, (Tidak di Publikasi)
- 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, Melayu, S.P. (2000), *Organisasi dan Motivasi, dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta
- (2005), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Henry Simamora. (2001). *Akuntansi Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat.
- Kamis. Ruslan. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Guru : Dalam Perspektif Organisasi (Studi Kasus Pada Guru Sekolah Dasar (SD) Di Kota Ternate)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Kartini, Sahirudin. (2016). *Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Obi Halmahera Selatan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Program Studi Manajemen. Universitas Khairun.
- Kartiningsih, (2007), *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Semarang)*, Journal Diponegoro University Institutional Repository (UNDIP)
- Kiki, Cahaya Setiawan. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. Jurnal Psikologi Islami Vol. 1. No. 2. Universitas Islam Negeri Raden Fatah. Palembang.
- Koesmono H.T, (2005), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 7, No 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung Ramaja Rosada Karya.
- Mas'ud, (2004), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Jakarta.
- Marihot dan Manullang, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mankususwono, H. (2007), *Cultur. Values In Action di Dalam Buku Culture Challenge to Exelence*, Editot. Moeljono, Jakarta PT.alex Media Komputindo
- Meigitania Ayu (2013). *Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Iskandar Muda Yogyakarta*. Tesis (S2), Magister Manajemen. UGM.Yogyakarta.
- Mitchael, Hutomo Tanuwibowo. Roy Setiawan. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lestari Purnama Perkasa*. Jurnal AGORA Vol 3 No 2. Universitas Kristen Putra. Surabaya.

- Nevizond Chatab, (2007), *Profit Budaya Organisasi, Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Pertumbuhannya*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Octaviana, Nur (2011). Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Pada PT. Mirota Kampus Di Yogyakarta). Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Nasional "Veteran" Yogyakarta
- Pabundu, Tika, (2006), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Prawirosetono.S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE. Yogyakarta.
- Prayudi. (2006), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam (RSI) Aisyiyah Kota Malang*. Tesis Unibraw (tidak dipublikasi)
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Riduwan, Malik. (2002). *Teori motivasi dan Aplikasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Rivai, Veithzal dan Fawji, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Penerbit, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Robbins, S.P, (2002), *Perilaku Organisasi*, edisi 8, Ahli Bahasa: Hayana Punjaatmaka, PT, Prehalindo, Jakarta
- Robbins, S.P, (2002), *Perilaku Organisasi*, edisi sepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Schermerhorn et.al, (2005), *Managing Organization Behavior*, John Publishing Inc. New York.
- Setiaji. Bambang. (2004) *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantatif*. Program Pasca Sarjana. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sinaga, Yusuf. (2009). *Gastroenteritis Akut*. Diunduh dari <http://pustakakedokteran.com/gastroenteritis-akut>. Diakses pada 25 April 2011.
- Simanjuntak. N. (2013). *Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang)*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Edisi Ketiga, Yogyakarta.
- Suharto, dan Cahyono, Budhi. (2005), *pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta
- Sugiyono, (2007), *Metodologi Penelitian Bisnis*, PT. Gramedia, Jakarta
- Sopiah, (2008), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi, CV. Andi Offes Yogyakarta.
- Stoner, (1995), *Manajemen*, Jilid 2, Edisi Kedua, Penerbit, Erlangga, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Syafitri, Diah Kusumawati. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta*.
- Tika, H. M.P, (2006), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Widodo, Tri. 2006. *Perencanaan Pembangunan: Aplikasi Komputer (Era Otonomi Daerah)*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta
- Winardi. (2010). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Rajawali Pers.