

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TANGERANG PROVINSI BANTEN

Ahmad Syauqi¹; Tomi Riyadi²

^{1,2}Dosen Program Studi Akuntansi Universitas Pamulang
email: ¹ahmad.syauqi@unpam.ac.id , ²dosen02230@unpam.ac.id

Paper Accepted: 31 Desember 2022

Paper Reviewed: 1-10 Januari 2023

Paper Edited: 11-17 Januari 2023

Paper Approved: 25 Januari 2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Banten. (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Banten. (3) pengaruh budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Banten. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dengan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang. Secara keseluruhan penilaian responden terhadap variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 78,9%. 2) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang. Secara keseluruhan penilaian responden terhadap variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 78,9%. 3) Motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang. Secara keseluruhan penilaian responden terhadap variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 83,3%.

Kata Kunci : budaya organisasi; motivasi kerja; kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini salah satu tantangan besar pemerintah, khususnya pemerintah daerah adalah sumber daya aparatur yang profesional, memiliki etos kerja yang tinggi, kompetitif serta memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan.

Untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik dituntut aparatur pemerintah yang profesional yaitu aparatur yang mampu merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, serta mempunyai etos kerja yang tinggi, hal ini merupakan persyaratan dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan pelayanan yang akan diberikan. Pendapat Suid Almasdi (Maskun, 2009:8) menjelaskan bahwa: Profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkat masing-masing, hasil pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai dengan porsi,objek bersifat terus menerus, dalam situasi dan kondisi yang bagaimana pun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan instansi yang memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Negeri Sipil, dimana BKPSDM dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang baik untuk seluruh pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tangerang. Kinerja pegawai yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tangerang, kinerja pegawai sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seseorang pegawai akan menghasilkan meningkatnya kinerja secara keseluruhan tugas pokok dan fungsinya. Di mana masih banyak aparatur pemerintah yang dinilai masih kurang dalam mencapai kinerja yang optimal, kekurangan dalam

melaksanakan kinerja tersebut terlihat dari banyaknya laporan atau keluhan diterima,

dan muncul karena pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah masih kekurangan dalam melaksanakan kinerja tersebut terlihat dari banyaknya laporan atau keluhan diterima dan muncul karena pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintahan masih kurang.

Untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik dituntut aparatur pemerintah yang profesional yaitu aparatur yang mampu merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, serta mempunyai etos kerja yang tinggi, hal ini merupakan persyaratan dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan pelayanan yang akan diberikan. Pendapat Suid Almasdi (dalam Maskun, 2009:8) menjelaskan bahwa : Profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkat masing-masing, hasil pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai dengan porsi,objek bersifat terus menerus, dalam situasi dan kondisi yang bagaimana pun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan instansi yang memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Negeri Sipil, dimana BKPSDM dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang baik untuk seluruh pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tangerang.

Kinerja pegawai yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tangerang, kinerja pegawai sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seseorang pegawai akan menghasilkan meningkatnya kinerja secara keseluruhan.

BKPSDM Kabupaten Tangerang masih menggunakan Penilaian kinerja pegawai yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah

Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang digunakan untuk menentukan kinerja pegawainnya yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1
Unsur – Unsur Penilaian Prestasi kerja**

No.	Unsur - Unsur
1	Kuantitas
2	Kualitas
3	OrientasiPelayanan
4	Integritas
5	Komitmen
6	Disiplin
7	Kerjasama
8	Kepemimpinan

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011

**Tabel 1.2
Standar-standar Nilai prestasi kerja PNS**

No.	Nilai	Keterangan
1.	91-100	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Kurang
5.	50 ke bawah	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011

**Tabel 1.3
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Pada BKPSDM Kabupaten Tangerang(2016-2017)**

No	Unsur-Unsur	Tahun 2016		Tahun 2017	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kuantitas	92	Amat Baik	85	Baik
2	Kualitas	82	Baik	75	Cukup
3	Orientasi Pelayanan	82	Baik	73	Cukup
4	Integritas	82	Baik	72	Cukup
5	Komitmen	82	Baik	76	Baik
6	Disiplin	82	Baik	70	Cukup
7	Kerjasama	82	Baik	78	Baik
8	Kepemimpinan	83	Baik	76	Baik
Jumlah		667		605	
Rata-Rata		83,38%	Baik	75,50%	Cukup

Sumber : Hasil SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) Jabatan Fungsional Umum pada BKPSDM Kabupaten Tangerang

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tangerang sudah baik pada tahun 2016, akan tetapi pada tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 7,88% dari tahun 2016 . Penurunan itu terlihat pada indikator kualitas, orientasi pelayanan, integritas dan disiplin yang cukup signifikan, sehingga terindikasi bahwa tahun 2017 terdapat masalah kinerja pegawai. Pada kinerja pegawai indikator yang digunakan mencakup kuantitas, kualitas, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali pada bulan desember dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung pegawai tersebut.

Selain itu tingkat kehadiran juga merupakan salah faktor yang utama dalam pencapaian tujuan organisasi suatu pemerintahan, sebagai gambaran umum dapat dilihat dari absensi pegawai BKPSDM pada tahun 2017 sebagai berikut :

**Tabel 1.4
Absensi Pegawai BKPSDM Tahun 2017**

KET	TAHUN 2017											%	
	JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OKT	NOV	DES	
CUTI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	6	9,22
ALFA	2	-	-	-	4	-	-	3	-	-	-	-	10,35
IIN	4	5	3	4	3	5	2	4	3	2	2	5	48,28
SAKIT	-	3	1	4	2	3	2	3	3	1	3	4	32,15
JML	6	8	4	8	9	8	4	10	6	4	6	15	100

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDM

Dari Tabel 1.4, dapat diketahui bahwa masih adanya pegawai yang absensinya belum optimal dan masih belum sesuai dengan harapan. Hal ini dapat dilihat dari absensi alfa yang paling tinggi pada bulan Mei yaitu 4 orang yang tidak masuk tanpa keterangan. Absensi ijin yang paling tinggi pada bulan Desember yaitu sebanyak 5 orang pegawai. Dengan tingkat absensi yang cukup tinggi tersebut, baik cuti, alfa, ijin, ataupun sakit mengakibatkan jam kerja berkurang. Pada kondisi ini dapat disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugas dan program pemerintah belum maksimal.

Rumusan Masalah

Permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

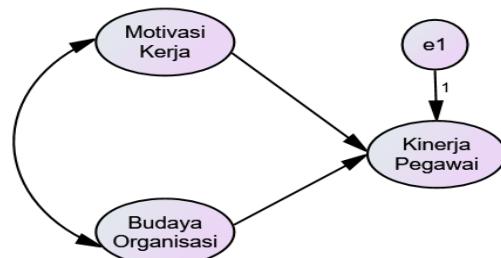
1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten?
2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten?

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitiannya, penelitian ini menggunakan format penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Bungin (2004:36) Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian berdasarkan apa yang terjadi. Sedangkan menurut Ginting (2008:55) penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat pecanderaan/lukisan/ deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematik faktual dan teliti. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan desain penelitian deskriptif survei, artinya bahwa penelitian tidak hanya menggambarkan dan menjelaskan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan tetapi menganalisis pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Peneliti menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten.

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok

Sugiyono (2006:33), yaitu: Variabel Independen : variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus atau prediktor. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya dependen(terikat). Variabel Dependen : sering disebut sebagai variabel terikat, yakni merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya varibel bebas. Hubungan antar variabel ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3..1
Hubungan Variabel independen-dependen

Keterangan :

ϵ_1 = Epsilon

Epsilon merupakan variabel lain yang mempengaruhi variabel dependen tetapi tidak diteliti, walaupun tidak diteliti, tetapi melalui pengukuran koefisien determinasi kontribusi variabel lain terhadap variabel dependen dapat diketahui.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh/se semua Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2017 yang berjumlah 69 orang. Adapun rinciannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1. Daftar Pegawai pada tiap-tiap unit kerja tahun 2017 pada BKPSDM

No	Unit Kerja	Eselon	Jumlah
1	Kepala BKPSDM	II.b	1
2	Sekretaris	III.a	1
3	Kepala Bidang	III.b	4
4	Kepala Sub Bidang	IV.a	10
5	Kepala Sub Bagian	IV.a	3
6	Analis Kepegawaian	-	5
7	Pelaksana Administrasi	-	45
Jumlah Pegawai			69

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDM
Tahun 2017

Sampel menurut Widayat dan Amirullah (2005:52) adalah suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2015-81) sampel merupakan “bagian dari

jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul respresentativ (mewakili)". Sedangkan menurut Arikunto (2010:134-185) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berpijak pada pendapat Arikunto, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah diambil semua anggota populasi yang berjumlah 69 orang. Teknik yang diambil adalah menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di non probability sampling. Menurut Sugiyono (2015: 85) mendefinisikan sampling jenuh yaitu: "Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel." Jadi dari penjelasan teknik sampel diatas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti.

Instrument penelitian variabel motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) berupa kuisioner dengan scoring model likert yang diisi oleh responden pada kuisioner yang dibagikan. Skala likert terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai untuk

pernyataan positif maupun negatif seperti tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Skala dan Skor Variabel Bebas dan Terikat

Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Cukup Setuju (CS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Data yang ditabulasi berdasarkan kuesioner menggunakan rumus frekuensi sederhana yaitu:

$$\text{Prosentase (\%)} = \frac{F \times 100\%}{n}$$

Keterangan :

F = Frekuensi banyaknya jawaban

N = Banyaknya kuesioner yang disebarluaskan pada responden.

Keseluruhan jawaban responden untuk masing-masing unsur diperoleh dengan menghitung jumlah skor yang diperoleh dari penelitian (jumlah observasi) kemudian dibagi dengan jumlah kriteria dan dikalikan dengan 100%. Untuk menentukan tingkat pencapaian atau kriteria persentase, rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2010:95) adalah:

$$\text{Tingkat Pencapaian} = \frac{\text{Jumlah Observasi}}{\text{Jumlah Bobot Kriteria}} \times 100\%$$

Keterangan :

Jumlah bobot observasi = Jumlah skor/ nilai yang diperoleh dari angket penelitian = Bobot (B) x Frekuensi (F)

Jumlah skor ideal (kriteria) untuk seluruh item adalah = 5 x jumlah responden. Dalam penelitian ini karena jumlah sampel yang ditetapkan adalah 69 orang, yang berarti bahwa responden juga berjumlah 69 orang, maka jumlah skor ideal adalah = 5 x 69 = 345 (seandainya semua responden menjawab sangat setuju)

Untuk mengetahui atau menentukan kriteria dari tanggapan responden, maka ditentukan skala interval yang dihitung dengan cara:

- Nilai persentase terbesar
= nilai skala pengukuran terbesar : jumlah skala x 100%
$$= (5 : 5) \times 100\% = 100\%$$
- Nilai persentase terkecil
= nilai skala pengukuran terkecil : jumlah skala x 100%
$$= (1 : 5) \times 100\% = 20\%$$

3. Nilai rentang
 $= 100\% - 20\% = 80\%$
4. Nilai interval persentase
 $= \text{nilai rentang} : \text{jumlah skala}$
 $= 80\% : 5 = 16\%$

Dalam Skala Likert Nilai interval tersebut di atas kemudian dijadikan acuan untuk memberikan kriteria penilaian terhadap masing-masing indikator berdasarkan jawaban responden sebagai berikut:

1. Nilai interval 84% - 100% diberi kriteria sangat baik
2. Nilai interval 68% - 83,99% diberi kriteria baik
3. Nilai interval 52% - 67,99% diberi kriteria cukup baik
4. Nilai interval 36% - 51,99% diberi kriteria kurang baik
5. Nilai interval 20% - 35,99% diberi kriteria tidak baik

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, data ordinal yang dikumpulkan melalui instrumen kuesioner selanjutnya dijadikan data interval melalui method successive internal (MSI). Adapun langkah kerja method successive interval menurut Harun Al Rasyid (1994:40) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan frekuensi responden yang memberikan respon terhadap setiap item kuesioner
2. Membuat proporsi untuk setiap bilangan frekuensi.

$$P_i = \frac{f_i}{n}$$

3. Menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap respon, sehingga diperoleh nilai proporsi kumulatif.

$$Pk_i = \sum_l^i P_l$$

4. Menentukan nilai Z untuk setiap kategori, dengan asumsi bahwa proporsi kumulatif dianggap mengikuti distribusi normal baku.
5. Cari peluang densitasnya dari tabel ordinat distribusi normal baku.
6. Menghitung SV (scale value) dengan rumus

$$\frac{\text{density at lower limit} - \text{density at lower limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit}}$$

SV (scale value) yang nilainya terkecil (yang memiliki harga negative terbesar), diubah menjadi sama dengan satu ($= 1$)

7. Mentransformasikan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$Y = SV + \frac{|SV_{min}|}{|SV_{max}|}$$

Dalam suatu penelitian, kualitas pengumpulan datanya sangat ditentukan oleh kualitas instrumen atau alat pengumpul data yang digunakan. Instrumen itu disebut berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan pemakaiannya apabila sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya.

Uji Validitas Instrumen

Validitas menguji seberapa baik suatu instrument dalam mengukur konsep tertentu yang ingin diukur, (Sekaran, 2006:39). Uji Validitas ini dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi product moment. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:
 r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y
 $\sum XY$ = Jumlah perkalian antara X dan Y
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y
 n = Jumlah sampel (banyaknya data)

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dapat menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Menurut Arikunto (2010:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{(k)}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:
 r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

$$\sigma^2_t = \text{varians total}$$

Dimana terdapat ketentuan dalam pengukuran reliabilitas menurut Nunnally dalam Ghazali, (2013:48) yaitu suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>0,70$. Dimana terdapat ketentuan dalam pengukuran reliabilitas menurut Nunnally dalam Ghazali, (2013:48) yaitu suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>0,70$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2008:277) merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y	= Kinerja pegawai
a	= Konstanta
X_1	= Motivasi Kerja
X_2	= Budaya organisasi
b_1	= Koefisien regresi dari motivasi kerja
b_2	= Koefisien regresi dari budaya organisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

Kualitas pengumpulan data pada suatu penelitian sangat ditentukan oleh kualitas instrumen atau alat pengumpul data yang digunakan. Instrumen tersebut dinyatakan berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan pemakaiannya apabila sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya.

Sebelum membahas hasil penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas pada masing-masing variabel. Pada tahap ini dilakukan pengujian kuesioner dengan menggunakan uji kesahihan butir, dengan uji korelasi pearson. Menurut (Sugiono, 2009), nilai korelasi (r_{hitung}) dikatakan baik (valid) apabila berada $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Pengambilan keputusan dari uji kesahihan butir, sebagai berikut:

- Jika r hasil positif (+), serta r hasil $>$ r tabel, butir pernyataan valid.
- Jika r hasil tidak positif (-), serta r hasil $<$ r tabel, butir pernyataan tidak valid.

Pada variabel Budaya Organisasi yang semula terdiri dari 19 item pernyataan, dan dari hasil uji kuesioner $n = 69$, semuanya dinyatakan valid.

Berikut ini ditampilkan item-item pernyataan Budaya Organisasi yang valid.

Tabel 4.1 Uji Validitas Budaya Organisasi

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,504	0,237	Valid
2	0,501	0,237	Valid
3	0,560	0,237	Valid
4	0,681	0,237	Valid
5	0,495	0,237	Valid
6	0,654	0,237	Valid
7	0,471	0,237	Valid
8	0,468	0,237	Valid
9	0,642	0,237	Valid
10	0,645	0,237	Valid
11	0,444	0,237	Valid
12	0,504	0,237	Valid
13	0,512	0,237	Valid
14	0,534	0,237	Valid
15	0,607	0,237	Valid
16	0,523	0,237	Valid
17	0,410	0,237	Valid
18	0,499	0,237	Valid
19	0,684	0,237	Valid

Sumber: Hasil Uji Coba Instrument Penelitian, 2018

Untuk variabel Budaya Organisasi yang berjumlah 4 item pernyataan dari hasil uji kuesioner, semuanya dinyatakan valid. Berikut ini ditampilkan item-item pernyataan Budaya Organisasi yang valid:

Tabel 4.2Uji Validitas Budaya Organisasi

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
20	0,750	0,237	Valid
21	0,777	0,237	Valid
22	0,812	0,237	Valid
23	0,717	0,237	Valid

Sumber: Hasil Uji Coba Instrument Penelitian, 2018

Untuk variabel Kinerja Pegawai yang berjumlah 16 item pernyataan dari hasil uji coba terhadap 30 responden nonsampel penelitian, semuanya dinyatakan valid. Berikut ini ditampilkan item-item pernyataan Kinerja Pegawai yang valid.

Tabel 4.3 Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	rhitung	rtable	Keterangan
24	0,663	0,237	Valid
25	0,695	0,237	Valid
26	0,743	0,237	Valid
27	0,749	0,237	Valid
28	0,624	0,237	Valid
29	0,623	0,237	Valid
30	0,585	0,237	Valid

Sumber: Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian, 2018

Dari nilai koefisien korelasi butir yang tertera dalam tabel-tabel diatas, dapat terlihat masing-masing variabel mempunyai nilai koefisien korelasi butir yang lebih besar dan koefisien korelasi nilai tabel. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel diatas adalah valid. Selanjutnya setelah butir dinyatakan valid, maka uji selanjutnya adalah uji reliabilitas dengan alpha cronbach. suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,70 (Ghozali, 2013:48). Pengolahan data menggunakan Program SPSS Versi 20 yang hasilnya disajikan pada tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi	0,867	> 0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,760	> 0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,783	> 0,70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi baik variabel independen maupun variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Berikut disajikan hasil dari Kolmogorov-Smirnov test dalam tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	Motivasi Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
N	69	69	69
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean	3.28461	3.15961	2.85529
Std. Deviation	.497425	.713486	.585947
Most Extreme Differences			
Absolute	.073	.109	.101
Positive	.073	.053	.048
Negative	.066	.109	.101
Kolmogorov-Smirnov Z	.606	.904	.837
Asymp. Sig. (2-tailed)	.856	.387	.485

a. Test distribution is Normal.

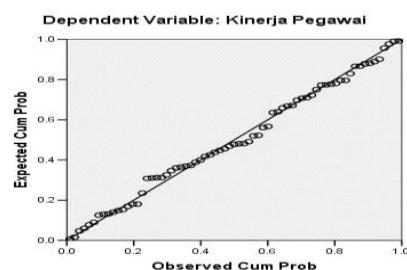
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil SPSS 20 (diolah)

Berdasarkan hasil SPSS dari uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test di atas dapat diketahui bahwa data telah terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan dengan uji Kolmogorov - Smirnov yang menunjukkan tingkat signifikansi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,856, variabel budaya organisasi sebesar 0,387 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,485 yang berada di atas tingkat signifikansi 0,05. Hasil terakhir di atas juga didukung hasil analisis grafiknya, yaitu dari grafik histogram maupun grafik normal probability plot-nya.

Gambar 4.2 Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dengan melihat tampilan grafik histogram dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Kemudian pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik sebaran lebih mendekati garis normal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal dan menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar independen variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Berdasarkan ketentuan, jika

variabel-variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 10% dan memiliki nilai variance inflation factor (VIF) kurang dari 10, maka model regresi tersebut bebas dari masalah multikolinearitas (Ghozali, 2011:105). Hasil SPSS dari uji multikolinearitas ini bisa dilihat dari tabel 4.10.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi Kerja	.782	1.280
Budaya Organisasi	.782	1.280

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil SPSS 20 (diolah)

Dari hasil uji multikolinearitas terhadap model regresi penelitian didapat hasil bahwa pada variabel motivasi kerja dan budaya organisasi tidak terjadi multikolinearitas, yang ditunjukkan oleh nilai VIF yang di bawah 10 dan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1. Ini menunjukkan bahwa model regresi ini layak untuk digunakan karena tidak terdapat variabel yang mengalami multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai korelasi antara residual pada periode dengan residual pada periode sebelumnya. Model yang baik adalah model yang tidak mempunyai masalah autokorelasi.(Priyatno, 2011). Metode pengujian yang sering digunakan untuk menguji autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (uji DW). Pada uji ini dapat dilihat pada tabel Model Summary di model 1 yang nilai DWnya menunjukkan 1,726.

Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.659 ^a	.434	.417	.447428	1.726

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Yang berarti Terima Ho, tidak ada korelasi serial karena DW terletak diantara $d_L < DW < d_U$. $d_L = 1,551$ dan $d_U = 1,669$ dimana $n = 69$ dan $k = 2$

Berdasarkan aturan berikut ini :

Ho : tidak ada korelasi serial

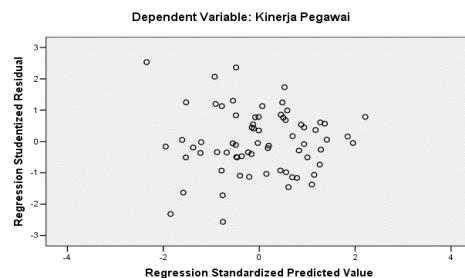
H1 : ada korelasi serial

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari sisa satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varianc dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Menguji apakah terjadi heteroskedastisitas dapat dilakukan langkah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Sumber : Hasil SPSS 20 (diolah)

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu atau titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka nol sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini model regresi yang dipakai tidak mengalami heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian asumsi klasik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan karena model regresi telah terbebas dari masalah normalitas data, tidak terjadi heterokedastisitas dan tidak terjadi multikolinearitas,. Selanjutnya dapat

dilakukan uji estimasi linier berganda dan diinterpretasikan pada tabel 4.12

Tabel 4.12 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.311	.372		.837	.405
Motivasi Kerja	.513	.123	.436	4.158	.000
Budaya Organisasi	.272	.086	.331	3.160	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil SPSS 20 (diolah)

Berdasarkan output regresi linear diatas, model analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,311 + 0,513 X_1 + 0,272 X_2$$

Dalam hal ini:

\hat{Y} = Kinerja Pegawai
 X_1 = Motivasi Kerja
 X_2 = Budaya Organisasi
 β_0 = Konstanta / Intercept Garis Regresi

Dari hasil pengujian regresi linier berganda maka dapat diketahui bahwa konstanta adalah sebesar 0,311 artinya apabila terdapat variabel independen seperti Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi maka besarnya Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,311 dengan asumsi persepsi terhadap variabel-variabel yang lain tidak berubah.

Koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,513. Tanda positif pada koefisien regresi menandakan hubungan yang searah antara variabel independen terhadap variabel dependen, atau dengan kata lain kenaikan Motivasi Kerja sebanyak satu satuan akan menaikkan Kinerja Pegawai sebanyak 0,513 satuan.

Koefisien regresi pada variabel Budaya Organisasi sebesar 0,272. Tanda positif pada koefisien regresi menandakan hubungan yang searah antara variabel independen terhadap variabel dependen, atau dengan kata lain kenaikan Budaya Organisasi sebanyak satu satuan akan menaikkan Kinerja Pegawai sebanyak 0,272 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam

menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Berikut hasil SPSS dari Uji t yang disajikan dalam tabel 4.14

Tabel 4.14. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.311	.372		.837	.405
Motivasi Kerja	.513	.123	.436	4.158	.000
Budaya Organisasi	.272	.086	.331	3.160	.002

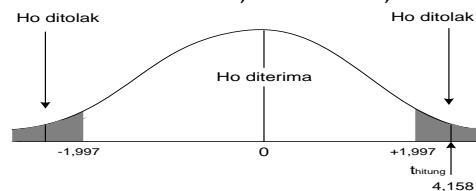
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil SPSS 20 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diambil keputusan sebagai berikut:

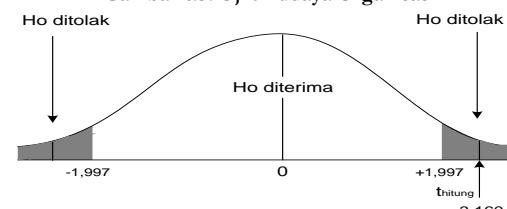
Nilai thitung dari Motivasi Kerja adalah sebesar 4,158 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Gambar 4.4. Uji t Motivasi Kerja



Pada variabel kualitas produk dapat dilihat bahwa nilai thitung dari Budaya Organisasi adalah sebesar 3,160 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$) maka secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai

Gambar 4.5. Uji t Budaya Organisasi



Uji F (Simultan)

Uji statistik F adalah untuk menguji model yang digunakan, yaitu menjelaskan pengaruh variabel independen (X_1 = Motivasi Kerja, X_2 = Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Y = Kinerja Pegawai) atau pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap semua variabel dependen

(Ghozali,2011:98). Berikut hasil Uji F yang diolah menggunakan SPSS yang disajikan dalam tabel 4.15

Tabel 4.15 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.134	2	5.067	25.311	.000 ^a
Residual	13.213	66	.200		
Total	23.347	68			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil SPSS 20 (diolah)

Dari hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 dan nilai Fhitung sebesar 25,311. Dasar pengambilan keputusan adalah tingkat signifikansinya sebesar 5% atau 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dan dapat dilihat dari pengambilan keputusan yang lain yaitu nilai Fhitung harus lebih besar dari Ftabel untuk menentukan adanya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dari perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 25,311 sedangkan Ftabel dapat dilihat dari df pembilang = 2 dan penyebut = 66 didapat 3,14, oleh karena $25,311 > 3,14$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki kontribusi positif sehingga mempengaruhi Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang. Faktor Motivasi Kerja merupakan faktor yang menentukan kinerja pegawai. Menurut arquis & Houston dalam Suyanto (2009) salah satu cara meningkatkan motivasi adalah menata kembali penugasan yang ada dengan memodifikasi setiap tugas keperawatan agar dapat meningkatkan tanggungjawab, otonomi dan pengembangan sikap

professional. Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Islahiyatul Mukhlishoh (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 74,7% dan sisanya 25,3% adalah dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki kontribusi positif sehingga mempengaruhi Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang. Faktor budaya organisasi juga merupakan faktor yang menentukan kinerja pegawai. Menurut Edy Sutrisno (2010:2), mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believe*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Hal ini mengkonfirmasi temuan dari Rodiathul Kusuma Wardani (2016) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan hasil penelitian ini memperkuat penelitian dari Pardiman (2015) yang menyatakan bahwa “budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan kebenarannya”.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi memiliki kontribusi positif sehingga mempengaruhi Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Pardiman (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai motivasi kerja dan budaya

organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang. Secara keseluruhan penilaian responden terhadap variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 78,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden berpendapat bahwa variabel Motivasi Kerja berada pada kategori Baik.
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang. Secara keseluruhan penilaian responden terhadap variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 78,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden berpendapat bahwa variabel Budaya Organisasi berada pada kategori Baik.
3. Motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang. Secara keseluruhan penilaian responden terhadap variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 83,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden berpendapat variabel Kinerja Pegawai berada pada kategori Baik.

SARAN

Untuk mencapai maksud dan tujuan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang, maka disarankan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan penilaian responden terhadap variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 78,9% dikategorikan baik, tetapi pada

pernyataan Penghasilan yang diterima memenuhi kebutuhan standar kehidupan layak memiliki nilai rata-rata yang terkecil sebesar 71,0%. Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawainya dengan memberikan bonus apabila kerjanya baik mencapai target yang diberikan. Pegawai akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai.

2. Secara keseluruhan penilaian responden terhadap variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 78,9% dikategorikan baik, tetapi pada pernyataan Keputusan organisasi merupakan hasil kesepakatan semua unsur organisasi memiliki nilai rata-rata yang terkecil sebesar 77,7%. Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang dapat meningkatkan budaya organisasi dengan memberikan pengarahan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi baik itu yang langsung ataupun yang tidak langsung berhubungan dengan pelayanan kepegawaian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya.,
- A.M. Sardiman. 2007. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Bandung: Rajawali Pers
- _____. 2011. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Halim dan Syam Kusufi. 2012. Akuntansi Sektor Publik: Teori, Konsep, Dan Aplikasi. Jakarta: Salemba Empat.

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdurrahman Ginting. 2008. Esensi Praktis Belajar dan Pembelajaran. Bandung: Humaniora.
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Achmad, Kuncoro. 2001. Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Asumsi Klasik, Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Afrinaldo, Rommy. 2011. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah". Skripsi. FE UNP: Padang
- Akbar & Usman. 2004. Metode Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto. 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2011. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro. 2002. Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua, Yogyakarta: Penerbit BFEE UGM.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bastian, Indra. 2006. Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bernard Berelson, Stainer Gary. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cahyono, Dwi dan Imam Ghazali. 2002. "Pengaruh Jabatan Organisasional dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional (Studi Empiris di Kantor Akuntansi Publik), Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Volume 5 No. 3, hal 341-364.
- Chatab, Nevizond. 2007. Profil Budaya Organisasi : Mendiagnosis Budaya dan Meranggang Perubahannya. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Erlina, Sri Mulyani. 2007. Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen. Medan: Cetakan Pertama USU Press.
- Gaspersz, Vincent. 2011. Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi Balanced Scorecard dengan Malcolm Baldrige dan Lean Six Sigma Supply Chain Management. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadjon, Philipus M., et.all. 2008. Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia. Surabaya: Yuridika.
- Hamidi. 2007. Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal Penelitian dan Laporan. Malang: UMM Press.
- Hasibuan dan Moedjiono. 2004. Proses Belajar Mengajar. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdiansyah, haris. 2010. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Salemba Humanika.
- Husein Umar. 2011. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Rajawali Pers.
- Imam Suprayogo, Tobroni, 2001. Metodologi Penelitian Sosial-Agama, Bandung: Remaja
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan pertama. Jakarta: Rajawali Press.
- Koesmono, H. Teman. 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 & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188.
- Kotler, Philip. 2005. Manajemen Pemasaran. Jilid 1 dan 2. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational behavioral*-Ed. 5. Boston: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior*: 7 th Edition. New York: McGrawHill Inc
- Maharjan. 2012. Assosiation between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers Administrative and Management Review Vol. 24, No 2.
- Mahesa, D. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Sstudi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Centaral Java)). Semarang: Universitas Diponegoro
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional*, konsep dan Aplikasi, Semarang: BP Undip.
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Miner, J. 2008. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. NewYork: Random House Business Division.
- Moheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Ryaas Rasyid. 2000. *Makna Pemerintahan, Tinjauan Dari Segi Etika Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Mutiara Sumber Widya.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Pabundu Tika, Moh.. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riniwati, Harsuko. 2011. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". Malang: UB Press.
- Robbins SP, dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat Hal 284.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat Hal 256.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2011. *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins,Stephen P. and Coulter,Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- S. Schuler, Randall. dan Susan E. Jackson. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Menghadapi Abad Ke-21). Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. Fourth Edition.Jossey-Bass. A Wiley Imprint, Market Street. San Fransisco CA.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Fokusmedia.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011 *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Siswadi, Edi. 2012. *Birokrasi Masa Depan*. Bandung: Mutiara Press.
- Siswanto & Agus Sucipto. 2008. *Teori & Perilaku Organisasi*. Cet.1. Malang: UIN-Malang Press (Anggota IAKPI).
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- _____. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- _____. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- _____. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Suhadi. 2009. Karakteristik Dan Tujuan Model Pembelajaran Kooperatif. Ebook: Alifa Alternative Media. Diunduh dari : <http://suhadinet.wordpress.com> pada tanggal 18 Mei 2011
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS
- Supriyanto, Eko. 2012. Pengembangan Kurikulum Pendidikan Cerdas Istimewa. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Susanto A dan Anisah Umi H, 2013 ‘Pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, studi pada kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin,’ Jurnal Wawasan Manajemen, vol. 1, no. 2, hh. 233-257.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwarto, F. X. dan D. Koeshartono. 2009. Budaya Organisasi; Kajian Konsep dan Implementasi. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto. (2009). Urgensi Pendidikan Karakter. Direktorat Jendral Pendidikan Dasar Kementerian Pendidikan Nasional. http://konselingindonesia.com/index.php?option=com_content&task=view&id=307&Itemid=102. (Diakses tanggal 24 Oktober 2011).
- Syamsir Torang. 2012. Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tika, P. 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Uma Sekaran. 2006. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Undang Undang Republik Indonesia No. 9 tahun 1990 pasal 1 ayat 3
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Usman, Husaini. 2013. Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo . 2014 . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Widayat dan Amirullah, 2005, Riset Bisnis, Edisi Pertama, Malang: CV. Cahaya Press.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Yudrik, Jahja. 2011. Psikologi Perkembangan. Jakarta: Kencana.