



SJMB: *Scientific Journal of Management and Business*.
Volume 2 Nomor 1 Tahun 2022 ; p-ISSN: 2776-009X ; online -ISSN: 2807-5897

Available online at <http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/sjmb>

Received: Februari 2022	Accepted: Maret 2022	Published : April 2022
-------------------------	----------------------	------------------------

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ende

Rahmawati Ayub¹, Rafael Octavianus Byre², Santy Permata Sari³

¹²³Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Flores

rahmaonera257@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende (2) Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende. Penelitian ini termasuk penelitian kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende yang berjumlah 55 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende dengan nilai beta (β) sebesar 0,341 (2) Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende dengan nilai beta (β) sebesar 0,370.

Kata kunci : Budaya Organisasi; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract. *This study aims to determine the effect of: (1) Organizational Culture on employee performance of the Ende Regency Education and Culture Office (2) Work Motivation on employee performance of the Ende Regency Education and Culture Office. This research includes causality research using a quantitative approach. The sample in this study were employees of the Ende*

Regency Education and Culture Office, totaling 55 people. Data collection used a questionnaire while data analysis was carried out using multiple linear regression. Data were collected by questionnaires that had been tested for validity and reliability. The results of this study indicate that: (1) Organizational Culture has a positive and significant influence on employee performance of the Ende Regency Education and Culture Office with a beta (β) value of 0.341 (2) Work Motivation has a positive and significant influence on employee performance of the Ende Regency Education and Culture Office with a beta (β) value of 0.370.

Keywords: *Organizational Culture; Work Motivation; Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan tujuan instansi sesuai dengan visi misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende. Menghasilkan kinerja pegawai yang optimal adalah hal yang tidak mudah, karena kinerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain budaya organisasi dan motivasi kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu organisasi (Tanuwibowo dan Setiawan, 2015). Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dapat dikatakan bahwa kinerja individu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi.

Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggotaanggotanya atau suatu sistem dari makna bersama (Robbins, 2016:247). Budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan atau pegawai dalam bertingkah laku, cara bekerja dengan tim dan cara menggambarkan pekerjaan. Konsep budaya organisasi merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja, karena budaya organisasi mempengaruhi pola pikir, perasaan dan cara pegawai bertindak dalam organisasi. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende memiliki aturan jam kerja. Namun dalam pelaksanaannya, masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktu

kerja. Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu kearah tujuan atau sasaran yang akan dicapainya. Motivasi kerja dapat dirumuskan sebagai kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin. Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah, mereka cenderung menampilkan perasaan tidak nyaman terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai atau karyawan akan semakin besar semangat kerjanya dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Motivasi pegawai dipandang sebagai suatu hal yang sangat penting dalam rangka pengembangan organisasi atau instansi, mengingat setiap individu dalam organisasi memiliki watak, kepribadian, cita-cita, keinginan, harapan dan kebutuhan yang relatif berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Oleh karena itu diperlukan adanya motivasi yang sangat kuat yang lahir dari dalam diri setiap individu dalam organisasi, dimana motivasi tersebut kemudian diwujudkan melalui sikap dan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan dalam tujuan organisasi.

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya adalah memiliki tanggung jawab dan berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis dan rencana kerja, memanfaatkan umpan balik serta mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende masih tergolong rendah, yaitu masih ada pegawai yang kurang memanfaatkan waktu pada saat jam kerja (tidak terlihat di tempat kerja) untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdillah Junaedy *et al* (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende merupakan salah satu instansi milik negara yang mempunyai tugas pokok untuk membantu dalam melaksanakan kewenangan pemerintah daerah dalam merumuskan, membina, mengendalikan dan mengelola serta mengkoordinir kebijakan bidang pendidikan dan kebudayaan. Di institusi inilah para pegawai terutama Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharapkan memiliki kinerja yang baik agar tujuan untuk memberikan pelayanan dalam bidang pendidikan dan kebudayaan tercapai. Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil terdapat dua unsur yang menjadi bahan

penilaian kinerja yaitu; (1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan kontrak kerja yang harus disusun oleh pegawai pada awal tahun dan (2) Perilaku Kerja meliputi; orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende sudah dalam kategori baik namun demikian pegawai seharusnya lebih berupaya lebih baik lagi untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai hasil yang lebih optimal sehingga dapat mencapai target penilaian dengan predikat sangat baik yaitu 91 ke atas. Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende. 2). Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam (Rachmadani, 2018), sumber daya manusia atau man power (SDM) merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. SDM atau manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan karena manusia merupakan faktor penentu keberhasilan suatu kegiatan organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan suatu ilmu untuk mengatur manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Hasibuan dalam (Rachmadani, 2018) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Budaya Organisasi

Menurut Susanto dalam (Fahmi *et al* 2018), budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku Menurut Hodge dan Anthony (dalam (Fahmi *et al* 2018), budaya organisasi merupakan perpaduan nilai-nilai, keyakinan, asumsi-asumsi

dan pemahaman yang diyakini oleh anggota organisasi dan kelompok serta dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah yang mereka hadapi.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang terdorong oleh keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Dessler, 2015). Motivasi menurut Hasibuan (2017) adalah sebab, alasan dasar, pikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Menurut Stoner dalam (Fajar, 2018) motivasi adalah salah satu karakteristik psikologis manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang, termasuk di dalamnya faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan menopang perilaku manusia pada sebuah arah tertentu yang dilakukan. Mangkunegara (2016) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan segala kemampuan yang ia miliki dalam rangka memenuhi kebutuhan atau keinginannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor intern maupun ekstern di organisasi dimana ia berada.

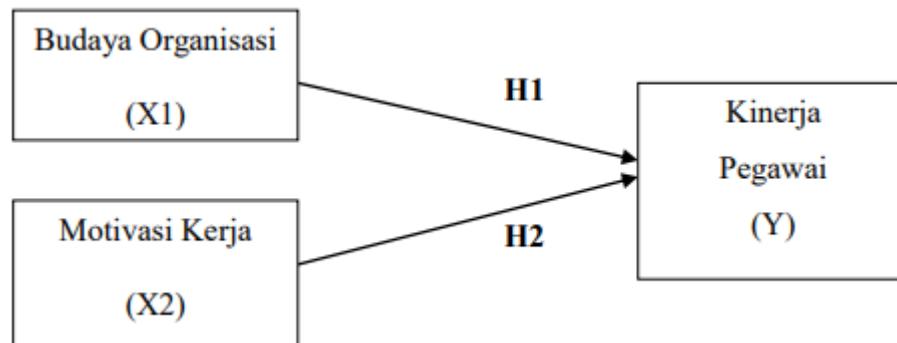
Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2017), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Pemikiran

Kerangka konsep penelitian dapat dikatakan juga sebagai suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap lainnya dari masalah yang ingin diteliti dan berguna untuk menghubungkan atau menjelaskan suatu topik yang akan dibahas. Dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian, maka kerangka konsep penelitian ini adalah menggambarkan hubungan variabel bebas yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, jelasnya dapat dilihat pada gambar 1 berikut

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

H₁ : Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende.

H₂ : Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono,2016). Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende yang berjumlah 55 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 21.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende. Berikut hasil analisis dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,303	,396		3,286	,002
	Budaya Organisasi (X ₁)	,341	,101	,395	3,388	,001
	Motivasi Kerja (X ₂)	,370	,101	,427	3,661	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Olahan data peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas, perolehan koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan SPSS versi 21 diperoleh persamaan regresi linier berganda yakni sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 1,303 + b_1 0,341 + b_2 0,370 + e$$

Hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,303 (positif), artinya jika variabel budaya organisasi (X₁), motivasi kerja (X₂) bernilai 0, maka variabel kinerja pegawai meningkat sebesar 1,303.
2. Nilai koefisien variabel budaya organisasi (X₁) sebesar 0,341, artinya jika budaya organisasi nilainya tetap, maka nilai koefisien variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,341. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara budaya organisasi dan kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien motivasi kerja (X₂) sebesar 0,370, artinya jika nilainya tetap, maka nilai koefisien variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,370. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, yang artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 2
Uji Signifikan T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,303	,396		3,286	,002
	Budaya Organisasi (X ₁)	,341	,101	,395	3,388	,001
	Motivasi Kerja (X ₂)	,370	,101	,427	3,661	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber : Olahan data peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

1. Pada variabel budaya organisasi (X₁), nilai t_{hitung} sebesar 3,388 dan t_{tabel} sebesar 1,671. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pada variabel motivasi kerja (X₂), nilai t_{hitung} sebesar 3,661 dan t_{tabel} sebesar 1,671. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 4

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648 ^a	,419	,408	,738
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X ₁)				

Sumber : Olahan data peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas model summary menunjukkan bahwa besarnya R^2 budaya organisasi adalah 0,419 atau 41,9%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 41,9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi.

Tabel 5

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,661 ^a	,437	,426	,727
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X ₂)				

Sumber : Olahan data peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas model summary menunjukkan bahwa besarnya R^2 motivasi kerja adalah 0,437 atau 43,7%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 43,7% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan

motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende. Untuk pembahasan selengkapnya sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku Susanto (Fahmi *et al*, 2018). Dari hasil uji antar variabel pada variabel budaya organisasi (X1), nilai thitung sebesar 3,388 dan ttabel sebesar 1,671. Jadi thitung > ttabel dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Abdillah Junaedy, dkk (2019) yang menunjukkan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende

Mangkunegara (2016) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan segala kemampuan yang ia miliki dalam rangka memenuhi kebutuhan atau keinginannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor intern maupun ekstern di organisasi dimana ia berada. Dari hasil uji antar variabel pada variabel motivasi kerja (X2), nilai thitung sebesar 3,661 dan ttabel sebesar 1,671. Jadi thitung > ttabel dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ende. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Ende adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Ende.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Ende.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Oleh karena budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka budaya yang kuat dan positif harus ditanamkan secara mendalam pada setiap pegawai yang dimana hanya bisa terwujud secara maksimal apabila ada komitmen yang kuat dari semua pegawai untuk menerima dan menerapkan budaya tersebut. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar lebih giat dan semangat dalam bekerja dapat diberikan berupa penghargaan. Bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun dapat berupa pujian yang proporsional sesuai dengan hasil kerja atau prestasi sehingga pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja.
2. Penulis selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian baru berdasarkan hasil penelitian ini sehingga dapat diketahui variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga lebih diperbanyak referensi dalam penelitian yang dapat diambil dari buku, jurnal dan lain-lainnya sehingga dapat memperluas jangkauan penelitian dan menarik untuk dibahas di kemudian hari

DAFTAR PUSTAKA

- Astutik, Mardi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan, Vol. 2, No. 2.
- Azriani, Vivi. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

- pada PT. Bank Sumut Cabang Kampung Lalang. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dzulfikar, Bayu 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daihatsu Malang, Tbk. Skripsi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Fahmi, M., Syahrur Agung dan Rachmatullaily. 2018. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Inovator, Edisi Maret 2018.
- Fajar, Miftah. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BRI Syariah Surakarta). Skripsi. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Fajar, Siti Al dan Heru Tri. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: UP STIM YKPN.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus dan Haedar Akib. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1, 2017.
- Junaedy, Abdillah, Mansyur Ramly dan Mukhlis Sufri. 2019. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Biro Humas dan Protokol Pemerintah Sulawesi Selatan). CESJ : Center of Economic Student Journal, Vol. 2, No. 3, Juli 2019.
- Lestari, Ayu. 2017. Analisis Budaya Organisasi di Kantor Bupati Tolitoli. E Jurnal Katalogis, Vol. 5, No. 4, April 2017. Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Pahlawan,
- Prizka Putri. 2018. Hubungan Durasi Penggunaan Media Sosial dengan Motivasi Belajar Mahasiswa Angkatan 2015. Skripsi. Bandar Lampung: universitas Lampung. Prawira, Samuel Jaka. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional IV Jawa Tengah Daerah Istimewa Yogyakarta). Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Primananda, Natasya dan Indi Djastuti. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan. Diponegoro Journal Of Management, Vol. 4, No. 1.
- Rachmadani, Vicky Sofyan. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Clipan Finance Indonesia Tbk. Kantor Pusat Cabang Jakarta). Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2016. Perilaku Organisasi. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat
- Rozalia, Nur Avni, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT.Pattindo Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 26, No. 2, September 2015.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrischastini, Ary & Agus Riyanto. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. Jurnal Kajian Bisnis, Vol. 23, No. 2, Juli 2015.
- Tanuwiwobo, Mitchael Hutomo dan Setiawan Roy. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa. AGORA Vol. 3, No. 2.

- Toding, Ronald Bua. 2018. Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. Jurnal EMBA, Vol. 6, No. 2, Hal. 948-957
- Umniyyati, Risqa. 2017. Pengaruh Budaya organisasi, Efikasi Diri dan Harga Diri Pada Kinerja Perawat RSUD Ungaran. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Yasa, Ni Luh Fitria Asmara Dewi. 2018. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. Jurnal Administrasi Publik, Vol. 3, No. 1.
- Zahriyah, Umi Wita, Hamidah Nayati Utami dan Ika Ruhana. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 2, No. 1, Februari 2015.
- Zulkifli. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara. Jurnal Mega Aktiva, Vol. 7, No. 1