

## PENGARUH FAKTOR MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION PANCUR KASIH PONTIANAK

**Samuel**

Email: samuelbjp@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

### **ABSTRAK**

Kajian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada Credit Union Pancur Kasih Pontianak dengan metode penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka dan studi dokumentasi. Adapun dengan menyebarkan sebanyak 30 kuesioner dan dihitung menggunakan skala likert. Teknik analisis data dengan dalam penelitian ini yaitu dengan teknik analisis kualitatif dan kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 23.0. Analisis kuantitatif terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari faktor motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Sehingga organisasi harus mempertahankan dan meningkatkan faktor motivasi dan budaya organisasi guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**KATA KUNCI:** Faktor Motivasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Antara motivasi dan budaya organisasi merupakan hal yang perlu diperhatikan perusahaan dalam kelangsungan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam motivasi terdapat tiga unsur esensial (1) faktor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal, (2) tujuan yang ingin dicapai, (3) strategi yang diperlukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan. Dalam perusahaan perlu adanya motivasi untuk karyawan agar diharapkan dapat meningkatnya kinerja. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dalam organisasi.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, yang dianggap penting yaitu masalah kinerja karyawan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan contohnya melalui motivasi dan budaya kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan bagi karyawan untuk kinerja karyawan itu sendiri.

Hubungan faktor motivasi dan budaya organisasi mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja dan budaya organisasi yang baik, maka kinerja

karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

## KAJIAN TEORI

Lies Sudibyo, dkk (2013: 32) mengatakan: "Nilai adalah segala sesuatu tentang yang baik atau yang buruk. Nilai adalah gejala sesuatu yang menarik bagi manusia sebagai subjek. Nilai adalah perasaan tentang apa yang diinginkan ataupun yang tidak diinginkan, atau tentang apa yang boleh dan yang tidak boleh." Jadi menurut saya dari pengertian diatas bahwa pada dasarnya nilai merupakan inti dari tindakan saling menghargai dalam konteks organisasi berorientasi bisnis.

### 1. Faktor Motivasi

Danim menjelaskan (2008:256) mengatakan:

"Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong individu untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Dalam arti kognitif, motivasi diasumsikan sebagai aktivitas individu menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan itu. Dalam arti afeksi, motivasi bermakna sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak. Istilah motivasi ini memuat dua unsur esensial.."

#### a. Kekuatan

Kekuatan sebagai seorang karyawan adalah untuk meningkatkan standar mutu kerja dengan pendidikan dan pelatihan pengembangan diri yang diadakan oleh organisasi.

#### b. Dorongan

Pegawai memiliki upaya dan kelebihannya untuk mencapai prestasi kerja dalam suatu organisasi.

#### c. Kebutuhan

Pegawai berhak mendapatkan keadilan dalam kantor, kepuasan karir, dan kesadaran tentang kesempatan untuk menambah kemampuan.

#### d. Semangat

Menunjukkan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan secara disiplin untuk mencapai prestasi kerja.

#### e. Tekanan

Memandang karyawan dan lingkungan sebagai interaksi atau tanggapan yang dialami oleh karyawan. Tingkat bahaya, tingkat kelelahan, dan tanggung jawab adalah konsekuensi yang dilakukan dalam organisasi.

### 2. Budaya Organisasi

Menurut Hery (2014: 2) mengatakan: "Budaya adalah sebuah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi atau mewakili persepsi bersama yang menentukan bagaimana cara mereka bertindak dan berprilaku."

Menurut Robbins dan Judge (2014 :277), mengatakan :

"Kultur sebuah organisasi yang punya kemungkinan paling besar untuk membentuk standar etika tinggi adalah kultur yang tinggi toleransinya terhadap risiko tinggi, rendah sampai sedang dalam hal keagresifan, dan fokus pada sarana selain juga hasil. Para manajer dalam kultur semacam ini didorong untuk mengambil risiko dan berani berinovasi, dilarang terlibat dalam persaingan yang tak terkendali, dan akan memberikan perhatian pada *bagaimana* tujuan dicapai dan juga pada tujuan *apa* yang dicapai. Kultur organisasi yang kuat akan lebih memengaruhi karyawan daripada kultur yang lemah."

Menurut Laudon dalam buku Gaol (2014: 28) mengungkapkan bahwa: "*A stable, formal social structure that takes resources from the environment and processes them to produce outputs.*"

Menurut pendapat Williams dari buku Umam (2010: 24-26) menyebutkan bahwa prinsip organisasi meliputi:

**a. Organisasi harus mempunyai tujuan yang jelas**

Organisasi dibentuk atas dasar adanya tujuan yang ingin dicapai, dan tidak ada suatu organisasi pun yang tidak memiliki tujuan. Misalnya, organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit dan puskesmas sebagai suatu organisasi, mempunyai tujuan, antara lain membentuk pelayanan kesehatan yang berkualitas dan lain-lain.

**b. Prinsip pertanggungjawaban**

Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai harus bertanggung jawab sepenuhnya kepada atasan.

**c. Prinsip pembagian pekerjaan**

Suatu organisasi, untuk mencapai tujuannya, melakukan berbagai aktivitas atau kegiatan. Agar kegiatan tersebut berjalan optimal, dilakukan pembagian tugas/pekerjaan yang didasarkan pada kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai. Adanya kejelasan dalam pembagian tugas akan memperjelas dalam pendelegasian wewenang, pertanggungjawaban, serta menunjang efektivitas jalannya organisasi.

**d. Prinsip rentang pengendalian**

Artinya bahwa jumlah bawahan atau staf yang harus dikendalikan oleh seorang atasan perlu dibatasi secara rasional. Rentang kendali ini sesuai dengan bentuk dan tipe organisasi. semakin besar suatu organisasi dengan jumlah pegawai yang cukup banyak, semakin kompleks rentang pengendaliannya.

**e. Prinsip fungisional**

Seorang pegawai, dalam suatu organisasi secara fungsional, harus jelas tugas dan wewenangnya, kegiatannya, hubungan kerja, serta tanggungjawab dari pekerjaannya.

### 3. Kinerja Karyawan

Faktor motivasi dan budaya organisasi merupakan hal yang biasa ada dalam perusahaan. Antara kedua hal tersebut juga berujung pada kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Karena kinerja merupakan penentu apakah perusahaan tersebut bisa bertahan atau berhenti. Menurut Wibowo (2012 :79) menyatakan: “Pelaksanaan kinerja berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat memengaruhi keberhasilan ataupun kegagalan kinerja.”

Berikut pengertian kinerja menurut Hadipratana yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010: 187) menyatakan:

“Kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa, maupun pelayanan. Demikian pula perwujudan kinerja yang membanggakan juga sebagai imbalan intrinsik. Hal ini akan terus berlanjut dalam bentuk kinerja berikutnya dan seterusnya. Agar dicapai kinerja yang profesional, hal-hal seperti kesukarelaan, pengembangan diri pribadi, pengembangan kerja sama yang saling menguntungkan, serta partisipasi seutuhnya perlu dikembangkan.”

Menurut Mathis dan Jackson mengatakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dalam buku Umam (2010: 187) yaitu:

“Faktor-faktor yang memperngaruhi kinerja individu kerja:

a. **Kemampuan;**

Kemampuan merupakan kecakapan seorang karyawan dalam melaksanakan dan menjalankan pekerjaan yang menjadi keterampilannya.

b. **Motivasi;**

Motivasi merupakan kekuatan dan dorongan dari dalam diri manusia yang menjadi pemicu untuk bekerja lebih giat.

c. **Dukungan yang diterima;**

Dukungan yang diterima adalah merupakan suatu perasaan dan persepsi seorang karyawan sejauh mana organisasi menilai dan memberi kepedulian terhadap mereka.

d. **Keadaan pekerjaan yang mereka lakukan;**

Keadaan pekerjaan yang mereka lakukan merupakan kondisi atau lingkungan kerja karyawan yang nyaman dan bersahabat dalam bekerja.

e. **Hubungan mereka dengan organisasi.**

Hubungan mereka dengan organisasi adalah karyawan yang memiliki hubungan baik dengan organisasi yang saling melengkapi dan memiliki tujuan serta semangat yang sama dengan organisasi dan sesuai visi dan misi.”

Berdasarkan kajian teori diatas maka hipotesis penelitiannya adalah :

1. Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

H1: Faktor Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

1. Bentuk Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian asosiatif, dimana dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan apa yang ada dilapangan mengenai fakta-fakta yang sesuai.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Penelitian dengan mengadakan tanya jawab secara lansung dari informan guna melengkapi data hasil jawaban responden.

b. Kuesioner

Penyebaran kuesioner sebanyak 30 kuesioner yang diberikan kepada staff Credit Union Pancur Kasih Pontianak.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi sebanyak 43 orang yang adalah karyawan termasuk staff Credit Union.

b. Sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive random sampling* dengan kriteria yaitu responden merupakan karyawan-karyawati atau staff dari Credit Union Pancur Kasih dan tidak termasuk pimpinan. Jumlah responden yang terpilih adalah sejumlah 30 orang.

4. Skala Pengukuran Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan skala pengukuran menggunakan Skala Likert.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Berdasarkan pengujian validitas penulisan ini, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka semua instrumen faktor motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan mempunyai r<sub>hitung</sub> yang lebih besar dari r<sub>tabel</sub> sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan oleh penyusun dinyatakan valid atau layak untuk digunakan dan layak untuk dilanjutkan dalam tahap selanjutnya.

### 2. Uji Reliabilitas

**TABEL 1**  
**CREDIT UNION PANCUR KASIH PONTIANAK**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	28

Sumber : Data olahan, 2017

Dengan asumsi yang digunakan yaitu apabila nilai Alpha lebih besar dari nilai r<sub>tabel</sub> ( $\alpha > r_{tabel}$ ), maka instrumen yang digunakan telah reliibel atau dapat diandalkan, adapun nilai Alpha adalah sebesar 0,856. Angka ini lebih besar dari r<sub>tabel</sub> yang bernilai 0,361( $0,856 > 0,361$ ), berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan telah reliibel atau dapat diandalkan.

### 3. Uji Linieritas

**TABEL 2**  
**CREDIT UNION PANCUR KASIH PONTIANAK**  
**HASIL UJI LINEARITAS KORELASI**  
**FAKTOR MOTIVASI**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_ Y *	Between Groups	(Combined)	804,133	19	42,323	2,197 ,101
TOTAL_ X1		Linearity	57,423	1	57,423	2,980 ,115
		Deviation from Linearity	746,711	18	41,484	2,153 ,108
	Within Groups		192,667	10	19,267	
	Total		996,800	29		

Sumber: Data olahan, 2017

Berdasarkan hasil uji linieritas pada output tabel “Anova Table” diatas untuk variabel faktor motivasi diketahui bahwa nilai Sig. Devation From Linearity sebesar 0,108. Karena nilai Sig. 0,108 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan

Ha yang diterima, artinya terdapat hubungan linier variabel faktor motivasi dengan variabel kinerja karyawan.

**TABEL 3**  
**CREDIT UNION PANCUR KASIH PONTIANAK**  
**HASIL UJI LINEARITAS KORELASI**  
**BUDAYA ORGANISASI**

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL	Between Groups	(Combined)	384,467	16	24,029	,510
_Y *		Linearity	121,483	1	121,483	2,579
TOTAL		Deviation from Linearity	262,984	15	17,532	,372
_X2						,965
	Within Groups		612,333	13	47,103	
	Total		996,800	29		

Sumber: Data olahan, 2017

Berdasarkan hasil uji linieritas pada output tabel “Anova Table” diatas untuk variabel budaya organisasi diketahui bahwa nilai *Sig. Devation From Linearity* sebesar 0,965. Karena nilai *Sig.* 0,965 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan Ha yang diterima, artinya terdapat hubungan linier variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan.

#### 4. Uji Normalitas Residual

**TABEL 4**  
**CREDIT UNION PANCUR KASIH PONTIANAK**  
**NORMALITAS RESIDUAL**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std.	6,23538439
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,113
	Negative	-,104
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data olahan, 2017

Untuk melihat data yang digunakan oleh penulis normal atau tidak, maka dilihat *One-Sample kolmogorov-Smirnov Test* dimana bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

### 5. Uji Multikolineritas

**TABEL 5**  
**CREDIT UNION PANCUR KASIH PONTIANAK**  
**UJI MULTIKOLINEARITAS**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	26,493	6,744		3,928	,001		
TOTAL_X 1	,202	,132	,281	1,527	,138	,990	1,010
TOTAL_X 2	-,141	,163	-,159	-,867	,394	,990	1,010

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Data olahan, 2017

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui hasil *tolerance* dari masing-masing variabel independen adalah faktor motivasi memiliki nilai sebesar 0,138 dan budaya organisasi sebesar 0,394. Selain itu, diketahui pula nilai VIF dari masing-masing variabel independen yaitu faktor motivasi sebesar 1,010 dan budaya organisasi sebesar 1,010, maka diketahui bahwa model regresi dalam penelitian tidak mengalami masalah multikolinearitas.

6. Uji Heteroskedastisitas

**TABEL 6**  
**CREDIT UNION PANCUR KASIH PONTIANAK**  
**UJI HETEROSKEDASTISITAS**

			Correlations		
			TOTAL_X1	TOTAL_X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	TOTAL_X1	Correlation Coefficient	1,000	,091	-,017
		Sig. (2-tailed)	.	,633	,927
		N	30	30	30
	TOTAL_X2	Correlation Coefficient	,091	1,000	,094
		Sig. (2-tailed)	,633	.	,622
		N	30	30	30
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,017	,094	1,000
		Sig. (2-tailed)	,927	,622	.
		N	30	30	30

Sumber: Data olahan, 2017

Diketahui hasil pengujian atas kedua variabel independen yang terdapat dalam penelitian adalah faktor motivasi memiliki nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,927 dan budaya organisasi memiliki nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,622. Melalui hasil tersebut maka diketahui bahwa model regresi dalam penelitian tidak mengalami terjadinya permasalahan heteroskedastisitas.

## 7. Uji Regresi Linear Berganda

**TABEL 7**  
**CREDIT UNION PANCUR KASIH PONTIANAK**  
**HASIL DARI PERSAMAAN REGRESI LINEAR BERGANDA**  
**PENGARUH FAKTOR MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s	t	Sig.	Correlations			Tolerance	VIF
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part		
(Constant)	34,075	6,747		5,050	,000					
TOTAL_X1	,212	,128	,286	1,655	,110	,240	,303	,284	,985	1,015
TOTAL_X2	-,353	-,159	-,384	2,217	-,035	-,349	-,392	-,381	,985	1,015

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Data olahan, 2017

Faktor motivasi (X1) sebesar 0,286 menunjukkan adanya pengaruh positif antara faktor motivasi terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menggambarkan bahwa faktor motivasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah. Semakin tinggi faktor motivasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Nilai dari regresi linear budaya organisasi (X2) sebesar -0,384 menunjukkan adanya pengaruh negatif yang menggambarkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) memiliki hubungan yang tidak searah terhadap kinerja karyawan (Y).

## 8. Uji F

**TABEL 8**  
**CREDIT UNION PANCUR KASIH PONTIANAK**  
**HASIL ANALISIS UJI F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	202,086	2	101,043	3,433	,047 <sup>b</sup>
Residual	794,714	27	29,434		
Total	996,800	29			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber: Data Olahan, 2017

Diketahui bahwa hasil uji F simultan tersebut menunjukkan nilai signifikan F sebesar 0,047 yang artinya nilai ini lebih kecil daripada taraf kesalahan yang

sebesar 5 persen atau 0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan oleh penulis bahwa variabel independen faktor motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

#### 9. Uji Parsial

**TABEL 9**  
**CREDIT UNION PANCUR KASIH PONTIANAK**  
**HASIL ANALISIS UJI PARSIAL**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Correlations			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta								
(Constant)	34,075	6,747		5,050	,000						
TOTAL_X_1	,212	,128	,286	1,655	,110	,240	,303	,284	,985	1,015	
TOTAL_X_2	-,353	,159	-,384	-2,217	,035	-,349	-,392	-,381	,985	1,015	

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari Tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Pancur Kasih Pontianak karena nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 1,655 lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,06. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,110 menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan Tabel diketahui pula bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar -2,217 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,06. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,035 menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 0,05.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tujuan tersebut maka dilakukan penelitian yang menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Faktor motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kemungkinan ada faktor-faktor tidak baik yang menyebabkan faktor motivasi menjadi tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Secara logika terdapat adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja, namun dalam penelitian ini penulis mendapatkan adanya hasil yang berbeda dimana budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat saja terjadi apabila adanya kebiasaan tidak baik yang terdapat di dalam budaya organisasi yang dijalankan saat ini, oleh karenanya dapat membuat terjadinya penurunan kinerja apabila dibiarkan semakin lama.

**B. Saran-saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran agar pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan bagi perusahaan, dalam faktor motivasi dan budaya organisasi harus lebih diperhatikan lagi. Karena belum tentu dengan adanya faktor motivasi dan budaya organisasi dapat memperngaruhi kinerja secara positif.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agustinus, 2002 *Manajemen Strategik (Pengantar Proses Berpikir Strategik)*. Tangerang Selatan: Binarupa Aksara.
- Andiyanto, Wilhelmus, 2011 “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores Nusa Tenggara Timur.” Semarang.
- Brahmasari, Ida Ayu. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk.” *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 7 No. 1 (Februari 2009), Hal. 238-261.
- Danim, Sudarwan. *Kinerja Staf dan Organisasi (Perspektif Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan, dan Kewidyaishwaran Berbasis Kinerja)*. Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Hery. *Manajer Super (Setiap Manajer Super Harus Baca Buku ini)*. Jakarta: Gramedia, 2014.

- Kasali, Rhenald. *Self Driving (Menjadi Driver atau Passenger?)*. Bandung: Mizan, 2014.
- L. Gaol, Jimmy. *A to Z, HUMAN CAPITAL (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Grasindo, 2014.
- P. Robbin, Stephen dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta Timur: Salemba Empat, 2014.
- Siregar, Syofian, 2015 *Statistika Terapan (Untuk Perguruan Tinggi)*. Jakarta: Kencana.
- Sudibyo, Lies dkk, 2013 *Ilmu Sosial Budaya Dasar*. Yogyakarta: Andi.
- Surbakti, Marwan Petra, 2013 “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang).” Semarang.
- Torang, Syamsir, 2014 *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul, 2010 *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo, 2011 *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- \_\_\_\_\_, 2012 *Manajemen Kinerja*. Bandung: Rajawali Pres.