

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada Kantor BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan Cabang Palopo)

Apriyanti¹ Haedar² Muhammad Kasran

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

E-Mail : ¹apriyantirahman20@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan pada Kantor BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan Cabang Palopo. Sampel penelitian ini sebanyak 56 karyawan dan ditentukan dengan metode total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program Warp PLS 7.0. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi memperkuat pengaruh motivasi pada kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation on employee performance with organizational culture as a moderating variable. This research was conducted at the Palopo branch of the BPJS Health and Employment Office. The research sample consisted of 56 employees and was determined by the total sampling method. Data collection was carried out using a questionnaire method. Testing the hypothesis in this study using the PLS 7.0 Warp program. The results of this study indicate that motivation has a positive effect on employee performance. This study also shows the results that organizational culture strengthens the influence of motivation on employee performance.

Keywords: Motivation, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan merupakan Badan Penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya didalam pencapaian tujuan perusahaannya yakni Menjadi Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam Operasional dan Pelayanan. Didalam usaha pencapaian tujuannya tersebut BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan harus terus mengelola manajemennya secara terorganisir tanpa harus menghilangkan fungsinya sebagai Badan Usaha Milik Negara.

BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan menyadari bahwa dukungan karyawannya merupakan hal terpenting untuk terus maju terdepan sebagai badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan. Dalam hal ini BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan perlu memaksimalkan kinerja karyawannya melalui motivasi dan budaya organisasi yang ada di perusahaan, sehingga perusahaan dapat melakukan kewajibannya sebagai penyelenggara asuransi secara optimal. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Budaya organisasi yang tumbuh dalam BPJS semestinya dapat meningkatkan komitmen karyawannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Namun bentuk komitmen yang muncul diharapkan bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi, Karena mereka yang lebih berkomitmen terhadap organisasinya akan lebih siap melakukan berbagai upaya demi keberhasilan organisasi. Kolaborasi antara budaya organisasi dan komitmen diharapkan mampu menjadi kesatuan yang kokoh sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan pencapaian tujuan.

Penelitian mengenai kinerja karyawan telah banyak dikaji, salah satunya adalah Thoyib (2005) dengan judul penelitian “Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja” memperoleh hasil bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan strategi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rifai (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan komitmen pada organisasi dengan kinerja.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai

Variabel Moderasi (Studi Pada Kantor BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan Cabang Palopo)”.
Palopo)”.
Palopo)”.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Motivasi

Menurut Manulang (2004) dengan mengutip pendapat Gie menyatakan bahwa perumusan *motivating* atau pendorong kegiatan sebagai berikut “Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut”.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dapat memberikan rangsangan atau dorongan serta semangat kerja kepada pegawai sehingga dapat merubah perilaku pribadi orang tersebut dan digunakan sebagai tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja agar dapat bekerja sesuai yang diinginkan instansi.

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya merupakan sebuah kerangka kerja yang dibentuk sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang bertujuan dapat memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Budaya organisasi adalah kekuatan yang mempengaruhi kehidupan kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasan yang dilakukan pada sebuah organisasi yang mewakili norma-norma, perilaku yang kemudian diikuti oleh anggotanya (Agwu, 2014).

Budaya organisasi adalah sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma untuk menjadi pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi agar dapat mengatasi masalah yang telah terjadi baik secara eksternal maupun internal (Mangkunegara, 2005: 113). Budaya organisasi selalu berkaitan dengan nilai-nilai dan standar sosial serta bentuk hubungan dengan antara organisasi dan individu. Dengan adanya suatu budaya dalam organisasi memberikan fungsi sebagai pengikat untuk sebuah keberhasilan organisasi tersebut (Yildiz, 2014). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau norma yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi (Tisnawati dan Saefullah, 2005: 71).

Budaya organisasi (*organization culture*) merupakan kegiatan yang berkaitan dengan membagikan nilai-nilai dan kepercayaan yang mendasari identitas suatu perusahaan. Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan yang dibagikan dan diterima secara personal serta dijadikan pegangan oleh suatu kelompok agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan yang beragam. Pengertian ini berkaitan dengan karakteristi budaya organisasi yaitu: budaya organisasi diberikan kepada pegawai baru melalui proses sosialisasi, budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku, dan budaya organisasi bekerja pada level yang berbeda (Kretner dan Kinichi, 2014).

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau prestasi kerja merupakan suatu usaha yang diperoleh oleh seorang pegawai dari kemampuan yang dimilikinya terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut dengan baik, dan prestasi kerja tersebut adalah hasil dari penilaian / pengukuran oleh perusahaan dimana memuat beberapa kriteria terhadap pegawai yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

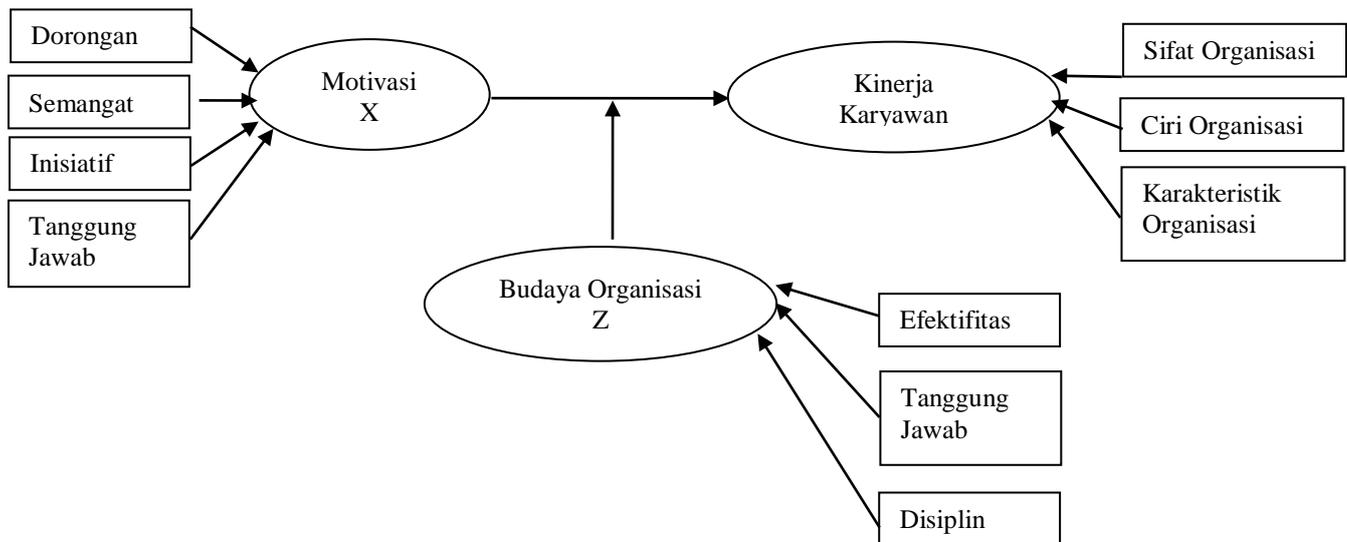
Menurut Hasibuan (2001 : 105) kinerja adalah sesuatu hasil karya yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Samsudin (2006 : 159) kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Handoko (2001:135) mendefinisikan prestasi kerja sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan variabel bebas yaitu motivasi, serta pengaruh variabel pemoderasi yaitu budaya organisasi. Kerangka konseptual yang digunakan untuk merumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

Gambar 1
Skema Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka dibuat hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

- 1: Diduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan Cabang Palopo.
- 2: Diduga bahwa budaya organisasi memperkuat pengaruh motivasi pada Kantor BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan Cabang Palopo.

METODE DAN BAHAN

Penelitian ini termaksud penelitian Kuantitatif dengan menggunakan metode survey eksplantasi, dimana penelitian dapat dikaji menurut tingkatnya yang didasarkan kepada tujuan objeknya.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis memilih untuk melakukan penelitian pada Kantor BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan Cabang Palopo sebagai pengujian kinerja karyawan, sedangkan waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini kurang lebih 2 (dua) bulan.

Populasi adalah seluruh kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Oleh karena itu, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Kantor BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan Cabang Palopo periode tahun 2020 sebanyak 56 karyawan.

Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini semua karyawan Kantor BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan Cabang Palopo periode tahun 2020 sebanyak 56 karyawan. Responden dalam penelitian ini semua karyawan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan Cabang Palopo periode tahun 2020.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner agar diperoleh data yang relevan, dapat dipercaya, obyektif dan dapat dijadikan landasan dalam proses analisis. Adapun metode analisis data yang digunakan didalam penelitian ini yaitu Warp PLS 7.0. *Partial Least Square (PLS)* merupakan teknik analisis multivariat yang digunakan untuk memproyeksikan hubungan linear antar variabel-variabel pengamatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Path Coeficients

Adapun hasil uji path coefficient dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1

Hasil Path Coeficients

<i>Path</i>	<i>Efect</i>	<i>P-Value</i>
Motivasi → Kinerja Karyawan	0.594	0.001
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan * Motivasi	0.298	0.017

Tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai probabilitas pada level 5% disimpulkan bahwa jalur signifikan. Adapun interpretasi dari tabel 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1 Motivasi mempunyai pengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan $P = 0,001 < (0,05)$, koefisien ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Motivasi akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan secara signifikan.

2 Budaya Organisasi yang memoderasi Motivasi mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan $P = 0.017 < (0,05)$, koefisien ini menunjukkan bahwa dengan adanya Budaya Organisasi akan memperkuat Motivasi dalam mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan.

Nilai Adjusted R-Squared

Nilai *Adjusted* pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2
Nilai Adjusted R-Squared

Variabel Endogen	Nilai Adjusted
Kinerja Karyawan	0.578

Adapun Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Adjusted untuk konstruk Keandalan dan Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0.578 yang memiliki arti bahwa pengaruh konstruk *Motivasi* dan *Budaya Organisasi* dalam menjelaskan konstruk *Kinerja Karyawan* adalah sebesar 57,8% dan sisanya 42,2% dipengaruhi oleh konstruk lain diluar model penelitian ini.

Adapun hasil dan pembahasan pengujian hipotesis penelitian dapat dirangkum pada tabel 4.7 dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

<i>Path</i>	Hipotesis	<i>P-Value</i>	Hasil
Motivasi  Kinerja Karyawan	H1	0,001	Diterima
Budaya Organisasi dan Motivasi  Kinerja Karyawan	H3	0,017	Diterima

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian empiris ini diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan Cabang Palopo. Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin kuat dan tinggi motivasi yang dimiliki oleh seseorang maka akan semakin berpengaruh baik pada hasil akhir kinerja karyawan kantor tersebut.

Hal ini sesuai dengan teori motivasi yang menjelaskan bahwa keinginan seseorang untuk bekerja dipengaruhi oleh keinginan dan kebutuhan orang tersebut (Maslow, 1996).

Hasil penelitian ini sejalan dan didukung penelitian yang dilakukan oleh Maliah (2015) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga konsisten terhadap penelitian yang dilakukan Luthfi (2014), dan Harry (2013) yang meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan Cabang Palopo dapat diterima.

Budaya Organisasi memperkuat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bukti empiris bahwa budaya organisasi memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan Cabang Palopo. Budaya organisasi yang ada dalam sebuah kantor akan memperkuat hubungan antara motivasi terhadap kinerja sehingga hasil kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Budaya organisasi itu merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Thoyib (2005) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari penjabaran tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Usman (2008) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan Cabang Palopo dapat diterima.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pokok permasalahan, tujuan penelitian dan pembahasannya, dapat dikemukakan kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari kedua hipotesis yang dibangun didalam penelitian ini dapat diterima yaitu H1 Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, H2 Budaya Organisasi memperkuat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Tingkat peranan Motivasi, dan Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan adalah sebesar 57,8%, selebihnya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh konstruk lain diluar dari penelitian ini.

Saran

Saran yang peneliti berikan diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk tidak membatasi daerah pengambilan sampel hanya pada satu daerah saja, sehingga dapat mewakili populasi yang lebih luas selain itu, sebaiknya sampel penelitian tidak hanya terbatas pada organisasi sektor publik saja, tetapi diperluas sehingga dapat meliputi organisasi di sektor lain.

Peneliti juga menyarankan untuk tidak hanya mendasarkan pengukuran variabel penelitian pada persepsi responden saja. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya terbatas pada penyebaran kuesioner saja, tetapi dapat pula dilakukan melalui wawancara. Kehadiran peneliti pada saat responden melakukan pengisian kuesioner sebaiknya juga dilakukan. Hal ini akan menghindarkan *response bias*, karena responden dapat menanyakan secara langsung mengenai item pernyataan yang kurang dipahami.

DAFTAR RUJUKAN

Agwu, .M. O. 2014. Organization Culture and Employee Performance in the National Agency for Food and Drugs Admsinistrator and Control (NAFDAC) Nigeria. *Global Journal of Mangement Business Resaerch* 14.14 Issue:1-10

- Angelia, V. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Regional VII Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Dalimunthe, H. A. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan. Skripsi Fakultas Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sumatera Utara.
- Ghozali, I. dan H. Latan. 2014. *Partial Least Square: Konsep Teknik dan Aplikasi Untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2001. *Organisasi dan Motivasi*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Herpen, Marco; Praag, Mirjan and Cools, Kees, 2002, *The Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivation and Emperical Study*, Conference of The Performance Measurement Association in Boston pp. 1-34
- Kinman, G. dan K. Russell, 2001, The role of Motivation to Learn in Management Education. *Journal of Workplace Learning*, Vol 3 No. 4 pp.132-149.
- Koesmono, T. H. 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
- Kretner & Kinichi. 2014. *Organization Behavior Edisi Sembilan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior*, Ninth Edition. Singapore: McGraw-Hill International Editions.
- Luthfi, R. I. H. Susilo. Dan M. F. Riza. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya).
- Maliah, M. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Pangkalan Balai. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 2, 31-39.
- Manullang, M. 2004, *Manajemen Personalia*, Edisi 3, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Mangkunegaran, A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan cetakan ketiga*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Murti, H. dan V. A. Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1).
- Notoatmodjo, S. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta :Rineka Cipta.
- Prihayanto, S. & R. Intan. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal skripsi Susandi Prihayanto.
- Purwanto. A, Erwan dan D. R. Sulistyastuti. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalahmasalah Sosial.Yogyakarta: Gaya Media.
- Reksohadiprodjo, Soekanto, dan Hani Handoko, 1996, Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku, Yogyakarta, BPFE.
- Ridwan, I. L., H. Susilo dan M. Faisal. Riza. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsicom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Universitas Brawijaya Malang*.
- Rifa'I, M. 2009. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Komitmen pada Organisasi, dengan Kinerja Dosen Pada Universitas dalam Pesantren di Jawa Timur. Disertasi Program Pscs Sarjana UM.
- Samsudin, S. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Sekaran, U. 2006. *Reserch Method For Business* (Metode Penelitian Untuk Bisnis). Buku 2 Edisi Empat. Jakarta. Salemba Empat.
- Setyaningsih. 2009. Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Catatan Sipil kota Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis & Publik. Vol.1, No.1. April 2007, hlm 17-30*.
- Sinaga, M. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soelong Laoet Medan. Tesis Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Sudarmanto.2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suardi dan J. Utomo. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)". *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol. 5, No. I.

- Syafitri D.S. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Di Kantor Regional 1 Kepegawaian Negara Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Thoyib, A. 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi,dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, vol. 7, no. 1, maret 2005: 60- 73
- Tisnawati, E. S. dan K. Saefullah. 2005. *Pengantar Mnajemen*. Jakarta: Prenada Madia Grup.
- Triton P. B. 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Usman, U. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Industri Rokok di Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen Volume. 7* No. 3 Agustus 2009
- Yildiz, E. 2014. A Study On the Relationship between Organization Culture and Organization Performance and a Model Suggestion. *International Journal of Research in Bussines and Social Science Vol.3 No.4* 2147-4478.