

## Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Wan Dedi Wahyudi<sup>1)\*</sup>, Zulaspan Tupti<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia  
Korespondensi: [wan.rizki@gmail.com](mailto:wan.rizki@gmail.com)

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 70 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 70 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja.

**Abstrak.** *The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, motivation and job satisfaction on the performance of employees. The research method used in this study is descriptive quantitative, where the variable is measured by a Likert scale. In this study the population were all employees of the Education and Culture Office of Aceh Tamiang Regency, which numbered 70 people. The number of samples used in this study amounted to 70 people, where the entire population was used as the study sample using the saturated sample method. Data processing uses SPSS version 20. Software data analysis technique uses multiple linear regression analysis, classic assumption test, hypothesis test and coefficient of determination test. The results of this study indicate that the influence of organizational culture on employee performance partially has a positive but not significant effect. The influence of motivation on employee performance partially has a positive and significant effect. The effect of job satisfaction on employee performance partially has a positive but not significant effect. Organizational culture, motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Motivation, Job Satisfaction and Performance*

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat dibelakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari

masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Masing-masing memiliki filosofi yang prinsip bisnisnya sendiri-sendiri, cara dalam pemecahan permasalahan dan mengambil keputusan sendiri, serta memiliki keyakinan, perilaku dan pola pemikiran, praktik bisnis dan kepribadian sendiri.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. (Umar, 2010)

Samsudin (2010) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang. Menurut Robbins and Judge (2009) kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Keyakinan bahwa karyawan yang merasa puas jauh lebih produktif bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas telah menjadi prinsip dasar diantara para manajer selama bertahun-tahun.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja**

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting. Mangkunegara (2010) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai berupaya untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. Hasibuan (2014) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berbagai pendapat dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah

penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Prawirosentono dalam Wahyudi (2012) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efisiensi. Efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Suatu kinerja akan dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan maupun memuaskan kebutuhannya. Dibutuhkan suatu evaluasi yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis terhadap kinerja pegawai atau sumber daya manusia berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan atau dibebankan kepada mereka. Termasuk didalamnya mencakup penilaian terhadap seluruh kegiatan program dan proyek yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah dalam kurun waktu tertentu. Wilson (2012) "penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya". Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Aparatur Sipil Negara (ASN), dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan serta pemberian penghargaan.

Penilaian kinerja pegawai secara umum memberikan berbagai manfaat bagi kedua pihak yaitu organisasi maupun pegawai. Berikut penilaian kinerja pegawai yang perlu diketahui, 1) Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan. 2) Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan. 3) Menciptakan peningkatan produktivitas pegawai dikarenakan adanya feedback/reward bagi karyawan yang berprestasi. 4) Menghargai setiap kontribusi.

### **Budaya Organisasi**

Pengertian Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Pasaribu (2015) budaya organisasi adalah suatu konsep (concept) yang sangat bervariasi, terbukti dari adanya sekian banyak definisi yang berbeda-beda yang dapat ditemukan dalam kepustakaan. Hal ini disebabkan oleh berbagai pandangan, pendekatan, metode penelitian, minat masing-masing yang berkepentingan dari berbagai kalangan, baik dari kalangan akademisi maupun praktisi. Disamping itu juga karena sumbernya yaitu disiplin antropologi, yang sehingga sekarang belum dapat menghasilkan satu definisi yang dapat diterima oleh para peminat atau pakar dalam bidang ini.

Umar (2010) mengatakan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Suharsono. (2012) “menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perilaku konvensional masyarakatnya dan mempengaruhi perilaku anggotanya meskipun seberapa besar tidak disadarinya”. Sedangkan Darmawan (2013) “mengatakan bahwa, Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain”.

Budaya organisasi mempunyai peranan penting dalam kehidupan organisasi. Kreitner dan Kinichi dalam Wibowo (2010) mengatakan bahwa, beberapa arti penting budaya organisasi bagi kehidupan organisasi adalah sebagai berikut, 1) Memberi anggota identitas. 2) Memfasilitasi komitmen kolektif. 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial. 4) Membentuk perilaku.

Ada beberapa factor yang mempengaruhi budaya organisasi, 1) Komunikasi yang efektif dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan aturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan akan menciptakan suatu pola tingkah laku pegawai dalam berhubungan antar mereka satu sama lain, ataupun antara atasan dan bawahan. 2) Motivasi, Upaya-upaya manajemen memotivasi pegawai juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Apakah pegawai selalu dimotivasi dengan uang, bagaimana perusahaan memandang kerja keras pegawai, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Upaya perusahaan memotivasi karyawan akan menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada didalamnya. 3) Karakteristik organisasi, Ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab, dan proses komunikasi yang terjadi. Selain itu, bidang kegiatan organisasi juga mempengaruhi budaya yang berlaku di organisasi. 4) Proses-proses Administrasi, yang dimaksud dalam hal ini adalah pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi. Proses ini akan mempengaruhi budaya karena akan menunjukkan individu yang bagaimana yang dipandang berhasil dalam perusahaan, bagaimana perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan tersebut menekankan kerja kelompok atau individu. 5) Struktur Organisasi, struktur organisasi bisa saja kaku ataupun fleksibel. Selain itu dalam setiap organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan formalisasi yang tinggi ataupun rendah. Semua ini berpengaruh pada budaya perusahaan. Dalam struktur yang kaku dan formalisasi yang tinggi, akan berlaku kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatu harus dibuat aturan tertulisnya. Dalam struktur yang fleksibel dan formalisasi yang tidak tinggi, mungkin pegawai lebih dibiasakan untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri. 6) Gaya Manajemen, berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga mempengaruhi budaya perusahaan. Bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin serta pengendalian akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan tersebut. Gaya manajemen berkaitan erat dengan struktur organisasi, komunikasi dan upaya memotivasi pegawai. Selain itu ketidakseragaman gaya manajemen pada tingkatan manajemen yang berbeda dapat pula mempengaruhi budaya

perusahaan. Budaya yang terjadi pada perusahaan itu ialah tidak adanya keharusan keseragaman pandangan atas suatu kebijaksanaan ataupun nilai-nilai tertentu. Pandangan Robbins, S. dan Coulter, M. (2012) karakteristik utama yang merupakan dimensi budaya organisasi, diantaranya, 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko. 2) Orientasi hasil. 3) Orientasi orang. 4) Orientasi tim

## **Motivasi**

Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut.

Menurut Samsudin (2010) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Penelitian yang dilakukan oleh Juniantara (2015) pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar, populasi data yang dikumpulkan dalam penelitian ini sebanyak 130 orang dari 39 koperasi yang dijadikan objek penelitian, teknik sampling yang digunakan adalah teknik Proportionate Stratified Random Sampling yaitu teknik ini dipakai bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogeny dan berstrata secara proposional, untuk menentukan hasilnya menggunakan Partial Least Square (PLS) Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Secara etimologi motivasi berasal dari bahasa Inggris *motivation* yang memiliki kata dasar motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Motivasi bisa menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik itu disadari maupun tidak disadari. Motivasi berbeda dengan inspirasi dimana mental seseorang mendapat rangsangan untuk melakukan tindakan setelah melihat atau mempelajari sesuatu yang ada di sekitar maupun akibat pengalaman sendiri. Sedangkan motivasi lebih cenderung untuk maksud dan tujuan seseorang. Jika seseorang tidak memiliki motivasi maka tidak akan mungkin mendapatkan keinginan tersebut dengan baik.

Secara umum ada dua jenis penyebab timbulnya motivasi yaitu oleh dirinya sendiri (intrinsik/internal) maupun pengaruh dari luar (ekstrinsik/eksternal). Motivasi Intrinsik, merupakan motivasi yang bersumber pada faktor-faktor dari dalam diri sendiri tanpa paksaan, akan lebih menguntungkan karena tumbuh dari dalam diri sendiri sehingga memberikan kemauan yang kuat dan bertahan lama. Contoh Motivasi Intrinsik, memiliki dorongan keinginan dari sendiri untuk mengetahui informasi dan pemahaman, mendapat keterampilan tertentu, mengembangkan sikap, menikmati kehidupan dan lain sebagainya. Motivasi Ekstrinsik, merupakan motivasi yang bersumber akibat pengaruh dari luar individu yang sulit dikendalikan dan dapat cepat hilang karena dipengaruhi oleh

ajakan, suruhan, maksud tertentu, ucapan atau paksaan dari orang lain. Contoh motivasi ekstrinsik, ingin sekedar mendapat hadiah, mendengar ucapan atau membaca dari motivator, memiliki tujuan karena perintah teman, orang tua, guru atau atasan dan lain sebagainya.

Motivasi sangat diperlukan untuk maksud dan tujuan keinginan seseorang. Jika seseorang tidak memiliki motivasi maka tidak akan mungkin mendapatkan keinginan tersebut dengan baik. Indikator motivasi menurut Mashlow dalam Hasibuan (2011) “bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan diri dan perwujudan diri”. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator- indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai. Berikut ini adalah penjelasannya : Kebutuhan Fisik, merupakan kebutuhan fisik yang ada di dalam perusahaan seperti kebutuhan karyawan akan gaji, seragam dan lain sebagainya. 1) Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan, merupakan kebutuhan akan keselamatan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, iklim dan kondisi kerja. 2) Kebutuhan sosial, merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan karyawan dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja. 3) Kebutuhan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi dari karyawan. 4) Kebutuhan perwujudan diri, kebutuhan ini dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Dalam kehidupan setiap individu selalu melakukan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dengan gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Sedangkan salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Salah satu teori kebutuhan manusia seperti yang digambarkan oleh Maslow bahwa setiap manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Teori kebutuhan tersebut sebagai salah satu teori yang dapat dipergunakan untuk memotivasi pegawai lebih giat dalam bekerja.

Seorang pegawai akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja.

Rivai (2014) teori kepuasan kerja adalah, 1) Teori ketidaksesuaian (discrepancy theory). 2) Teori keadilan (equity theory). 3) Teori dua faktor (two factor theory).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Sutrisno, 2010) yaitu, 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan. 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan. 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya. 4) Faktor financial, merupakan faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif dari pegawai terhadap pekerjaan yang dihadapinya dan terhadap segala sesuatu yang ada hubungannya dengan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja ini merupakan salah satu unsur yang harus ada dalam suatu perusahaan agar dapat tercipta suatu suasana kerja yang sehat. Tanpa adanya kepuasan kerja, pegawai tidak akan bekerja seperti apa yang diharapkan, akibatnya tujuan perusahaan yang telah ditargetkan tidak akan tercapai. Adanya perasaan tidak puas dalam suatu perusahaan juga akan menimbulkan konflik dalam organisasi kerja, sehingga iklim kerja yang diciptakan tidak mendukung terlaksananya organisasi kerja yang harmonis dan serasi.

Tujuan pengukuran kepuasan kerja bagi para pegawai menurut Robbins. (2009) adalah, 1) Mengidentifikasi kepuasan karyawan secara keseluruhan, termasuk kaitannya dengan tingkat urutan prioritasnya (urutan faktor atau atribut tolak ukur kepuasan yang dianggap penting bagi pegawai). Prioritas yang dimaksud dapat berbeda antara para pegawai dari berbagai bidang dalam organisasi yang sama dan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya. 2) Mengetahui persepsi setiap pegawai terhadap organisasi atau perusahaan. Sampai seberapa dekat persepsi tersebut sesuai dengan harapan mereka dan bagaimana perbandingannya dengan pegawai lain. 3) Mengetahui atribut-atribut mana yang termasuk dalam kategori kritis yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai. Atribut yang bersifat kritis tersebut merupakan prioritas untuk diadakannya peningkatan kepuasan pegawai. 4) Apabila memungkinkan, perusahaan atau instansi dapat membandingkannya dengan indeks milik perusahaan atau instansi saingan atau yang lainnya.

## **METODE PENELITIAN**

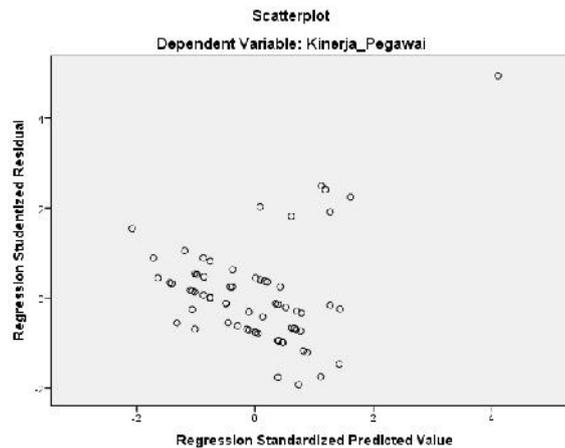
Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 70 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 70 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **Hasil**

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara

variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov test*. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak. Hasil uji *kolmogorov smirnov test* terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,973 dan diatas nilai signifikansi (0,5) hal ini berarti variabel residual data berdistribusi normal. Kemudian pada Uji Heteroskedastisitas Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



**Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Pada Gambar.1 grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel bebas.

Setelah melakukan uji asumsi klasik maka dilakukan uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat kinerja. Analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS Statistics 20 for windows.

**Tabel 1. Hasil Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	33,998	5,093
1 Budaya_Organisasi_X1	-,147	,092
Motivasi_X2	,318	,101
Kepuasan_Kerja_X3	,026	,124

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Tabel 1. menunjukkan model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu  $Y = 33,998 - 0,147X_1 + 0,318X_2 + 0,026X_3$  Berdasarkan persamaan tersebut dapat di uraikan sebagai berikut: nilai konstanta menunjukkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja adalah bahwa nilai konstanta sebesar 33,998 artinya, jika X1, X2, dan X3 nilainya sebesar 0, maka variable Y memiliki nilai sebesar 33,998. Koefisien regresi variabel X1 sebesar -0,147 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X1 mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,147. Koefisien bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,318

artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X2 mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,318. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0,026 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X3 mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,026. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas (X1, X2, X3) berupa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja.

**Tabel 2. Hasil Uji t**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	6,675	,000
	Budaya_Organisasi_X1	-1,595	,116
	Motivasi_X2	3,154	,020
	Kepuasan_Kerja_X3	,207	,837

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Nilai thitung untuk variabel Budaya Organisasi (X1) adalah -1,595 lebih kecil dari ttabel -1,675 dengan nilai sig 0,116 lebih besar 0,05. Hal ini berarti variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H0 diterima. Nilai thitung berdasarkan tabel 2 untuk variabel Motivasi (X2) adalah 3,154 lebih besar dari ttabel 1,675 dengan nilai sig 0,02 lebih kecil 0,05. Hal ini berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H0 ditolak. Nilai thitung untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) adalah 0,207 lebih kecil dari ttabel 1,675 dengan nilai sig 0,837 lebih besar 0,05. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H0 diterima.

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) pengaruh dari variabel yaitu (X1,X2,X3) berupa variabel budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja (Y).

**Tabel 3. Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,980	3	22,993	3,448	,021 <sup>b</sup>
	Residual	440,106	66	6,668		
	Total	509,086	69			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja\_X3, Motivasi\_X2, Budaya\_Organisasi\_X1

Berdasarkan tabel 3 diperoleh bahwa  $F_{hitung}$  3,448 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  2,51 dan nilai signifikansi 0,021 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$ . Dengan demikian secara serempak Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat terlihat pada tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,368 <sup>a</sup>	,135	,096	2,582

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja\_X3, Motivasi\_X2, Budaya\_Organisasi\_X1

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Besarnya angka R square ( $R^2$ ) adalah 0,135. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara gabungan terhadap kinerja dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,135 \times 100\%$$

$$D = 13,5\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara gabungan terhadap kinerja adalah 13,5%. Adapun sisanya sebesar 86,5 (100% - 13,5%) dipengaruhi faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas kinerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja adalah sebesar 13,5%, sedangkan pengaruh sebesar 86,5% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini. Untuk itu karena pengaruh variabel-variabel lain sebesar 86,5% maka kedepannya harus dilanjutkan kembali penelitian ini, sehingga bisa tercapai diatas 58% penelitian yang akan dilakukan nanti.

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Organisasi Kinerja.

Dari hasil penelitian (H1) bahwa H0 diterima Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang -1,595%. Dengan demikian apabila budaya organisasi yang telah diterapkan lebih ditingkatkan lagi maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang telah memiliki budaya organisasi yang baik. Hal ini dapat dilihat dari kuesioner yang diberikan oleh para pegawai mayoritas setuju pekerjaan yang diberikan diselesaikan dengan cara kerjasama tim. Para pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

Dari hasil penelitian dapat kita lihat juga masih ada responden yang menjawab ragu-ragu untuk menjawab inisiatif mengerjakan tugas sesuai perintah pimpinan. Pegawai juga merasa pimpinan belum mendorong untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman. Untuk itu diminta kepada pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang untuk memberikan kesempatan kepada pegawai agar menciptakan inisiatif sendiri dalam mengerjakan tugasnya. Pimpinan juga harus memberikan dorongan kepada pegawai agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Umar (2010) “budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama”. Azhari (2016) “dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa : Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan PT. Aryo Bimo Pontianak”.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.**

Dari hasil penelitian (H2) bahwa H0 di tolak, yang artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang 3,154%. Dengan demikian apabila motivasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang membaik maka kinerja pegawai akan membaik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kurang efesiennya motivasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang. Karena berdasarkan angket yang disebarakan peneliti kepada para responden masih ada responden yang memberi pernyataan tidak setuju. Sebagai salah satu gambaran adalah masalah “Insentif yang diterima telah sangat memuaskan“. Pada butir pernyataan tersebut masih ada dari responden yang menjawab tidak setuju dimana artinya insentif yang diberikan belum memuaskan. Maka dari itu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang harus meningkatkan motivasi terutama masalah insentif pegawai untuk meningkatkan motivasi pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Samsudin (2010 : 281) “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Setiawan (2015) Gultom (2014) dari hasil penelitian menunjukkan bahwasanya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.**

Dari hasil penelitian hipotesa (H3) bahwa H0 diterima artinya berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Aceh Tamiang 0,207%. Dengan demikian artinya semakin baik kepuasan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang maka semakin baik juga kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kurang efesiennya kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang, karena berdasarkan angket yang di sebarakan peneliti kepada para responden masih ada yang memberi pernyataan tidak setuju pada variabel kepuasan kerja. Sebagai salah satu gambaran adalah masalah “Gaji yang diterima pegawai sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai“, pada butir pernyataan tersebut masih ada responden yang menjawab tidak setuju dimana artinya pegawai masih belum puas dengan gaji yang mereka terima, pegawai merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan yang diteliti oleh Sari (2018) “dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.**

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang telah memiliki budaya organisasi, motivasi dan

kepuasan kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai melaksanakan kerja dengan sungguh-sungguh. Pegawai juga mayoritas menjawab setuju atas perasaan bangga terhadap pekerjaan yang dimiliki. Dari hasil pernyataan tersebut pegawai yang memahami budaya organisasi memiliki motivasi dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.

Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang, artinya jika budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja ditingkatkan secara bersama maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Sangat sesuai dengan Sulastri, dkk (2017) “dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kuala Kapuas”.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah di bahas maka dapat diambil kesimpulan, Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dapat dikatakan bahwa meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang dengan meningkatkan budaya organisasi yang ada. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dapat dikatakan bahwa meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang dengan meningkatkan motivasi yang lebih baik. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dapat dikatakan bahwa meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang dengan meningkatkan kepuasan kerja yang lebih baik. Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dapat dikatakan bahwa meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang dengan meningkatkan budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja yang lebih baik. Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran antara lain Diharapkan seluruh pegawai memahami budaya organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang sehingga tercipta rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara Dinas dan pegawai yang terlibat di dalamnya. Diharapkan bagi Pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang untuk lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan insentif atau penghargaan kepada pegawai sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Mengingat kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hendaknya pimpinan memperhatikan kesejahteraan pegawai, hal ini dapat berupa tunjangan pegawai atau promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi. Kepada pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang dalam hal untuk meningkatkan kinerja pegawai diharapkan pimpinan dapat memberikan pengarahan yang positif dalam setiap pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai agar hasil pekerjaan dapat terlaksana secara optimal.

## REFERENSI

- Arifin. (2010). *Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Azhari, Febry. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aryo Bimo Pontianak. *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi.(KIAFE).UNTAN*.Vol. 5, No.1.
- Chaterina, M. T., & Intan, R. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*.ISSN.Vol.19.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta.
- Sulastri,E, Ghalib, S & Taharuddin, T. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Kuala Kapuas.*Jurnal Bisnis dan Pembangunan (JBP)*.ISSN.Vol.6,No.2.
- Gudono. (2012). *Teori Organisasi*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Gultom, D.K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184
- Handoko, T Hani. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* : Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Helmi, Syafrizzal., Situmorang & Lutfi, Muslich. (2011). *Analisis Data*. Medan : USU Press.
- Herdian, Delvani. (2016). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada Kantor BKN VI. Medan : Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Juniantara, I Wayan. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Udayana.4.09.ISSN:2337-3067
- Kreitner, Kinichi. (2010). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Pasaribu, Sjahril Effendy. (2015). *Budaya Organisasi Budaya Perusahaan Budaya Kerja (Edisi-3)*. Medan: USU Press.
- Prawirosentono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., Coulter, M. (2012). *Manajemen*. Eleventh Edition. Jakarta : England.
- Robbins. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sari, Oxy Rindiantika. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Administrasi Bisnis.(JAB)*.Vol.64,No.1.
- Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. PUSRI Palembang. *Jurnal Psikolog Islami.(JPSIKIS)*. UIN Raden Fatah. Vol.1, No.2.
- Sudjana. (2010). *Dasar-Dasar Proses Belajar*. Bandung : Sinar Baru.
- Suharsono. (2012). *Pengetahuan Dasar Organisasi*. Jakarta : Penerbit Atma Jaya.

- Sutrisno. (2010).Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tika, H. Moh. Pabundu. (2012).Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Umar, Husein. (2010).Riset Pemasaran dan Perilaku konsumen. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wilson, Bangun. (2012).Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Erlangga.