



**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA URUSAN LOGISTIK SUB BAGIAN
PERENCANAAN DAN ADMINISTRASI PELAYANAN
MARKAS POLRI**

Oleh : Joko Budiraharjo, Ahmad Firdaus, Fatimah Soraya
email : joko_br2008@yahoo.co.id

ABSTRACT

The objectives of this study are: 1) To find out and analyze the Effect of Work Culture on Employee Performance Improvement. 2) To find out and analyze the influence of motivation on improving employee performance. 3) To find out and analyze the Influence of Work Culture and Motivation on Employee Performance in Logistics Affairs, Sub-Section Planning and Administration of Police Headquarters Services.

This research approach is quantitative, descriptive and associative. In this study the authors narrowed the population, namely the number of employees of the Logistics Affairs Sub-Division of Planning and Administration of the Police Headquarters Service of 31 employees.

The results of this study indicate that: 1) the t-value for the Work Culture variable (X1) is 3.950 while the t-table value for N = 31 is 2.039. So $3.950 > 2.039$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, it can be stated that Work Culture (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). 2) the tcount value for the Motivation variable (X2) is 2,986, while the ttable value for N = 31 is 2,039. So $2,986 > 2,039$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, it can be concluded that the motivation variable (X2) partially affects employee performance (Y). 3) ANOVA obtained Fcount value of 14.111 Medium Ftable (? 0.05) for N = 31 of 2.91. So $F_{count} > F_{table} (? 0.05)$ or $14.111 > 2.91$ with a significant level of 0.000 because $0.000 < 0.05$, it can be said that Work Culture (X1) and Motivation (X2) together have a positive effect on Employee Performance (Y). Adjusted R Square (R²) value is 0.466. This shows that 46.6% of Work Culture (X1) and Motivation (X2) simultaneously affect Employee Performance (Y) while the remaining 53.4% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Culture and Motivation on Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam pencapaian proses industrialisasi ternyata tidak terlepas dari usaha pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Berbagai macam usaha dan strategi telah dilakukan oleh pemerintah dalam rangka menciptakan masyarakat adil dan makmur melalui taraf hidupnya. Upaya yang dilakukan ini tidak hanya melalui satu bidang saja. Berdirinya berbagai macam bidang usaha baik yang didirikan oleh pemerintah maupun swasta merupakan salah satu bukti. Pengelolaan usaha-usaha ini tentunya membutuhkan tenaga-tenaga terampil dan memiliki komitmen untuk menjalankan usaha tersebut.

Keberhasilan manajemen di dalam kehidupan organisasi ditentukan oleh tinggi atau rendahnya kinerja seseorang akan membawa dampak penting bagi kelangsungan maupun perkembangan usaha.

Oleh karena itu faktor tenaga kerja merupakan faktor yang penting dan menentukan proses produksi, maka perlu diperhatikan. Keberadaan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keseluruhan organisasi organisasi atau lembaga-lembaga pemerintah. Berkaitan dengan hal tersebut, salah satu persoalan yang harus diselesaikan adalah kualitas sumber daya manusia yang tercermin dari kinerja para pegawai yaitu dalam rangka menghadapi dan mernenangkan persaingan baik secara lokal maupun secara global.

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan, pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

kata lain kekuatan suatu organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat *top*, *middle*, maupun *lower*. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan Sumber Daya Manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sumber daya manusia akan melaksanakan berbagai pekerjaan di dalam organisasi dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Pegawai melaksanakan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya berdasarkan bagian dimana pegawai ditempatkan.

Pelayanan Markas Polri atau Yanma Polri adalah unsur pelayanan yang mempunyai tupoksi menyelenggarakan pelayanan markas yang terdiri dari pelayanan angkutan, perumahan, pengawalan protokoler, penjagaan markas dan urusan di lingkungan Polri. Yanma Polri pertama kali terbentuk pada tahun 1964, saat Kepolisian Negara Republik Indonesia memisahkan diri dari Departemen Dalam Negeri menjadi Kementerian Muda Kepolisian Negara Republik Indonesia. Yanma Polri pada saat itu bernama Urusan Dalam Negeri dan disesuaikan menjadi Komando Perawatan Departemen (Koperdep) yang dipimpin oleh Kolonel Polisi Soehardjo Danoe Soebroto. Kemudian pada tahun 1966, jabatan sebagai Komandan Koperdep digantikan oleh Kolonel Polisi Sadikin Tisnakoesoema dan menjabat selama 3 tahun sampai tahun 1969.

Organisasi tidak mungkin dapat mencapai tujuannya secara optimal tanpa kontribusi dari segenap jajaran pegawainya. Program kerja yang telah disusun sedemikian rupa dalam rangka mencapai target-target tertentu bisa sia-sia apabila tidak disokong oleh kinerja pegawai yang optimal. Hal itu menunjukkan bahwa kinerja merupakan faktor yang tidak bisa ditawar dalam kehidupan organisasi, karena kinerja adalah prasyarat dan sekaligus modal dasar untuk membangun kinerja organisasi.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja pegawai menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang manajer memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut Siagian dalam Liawandy & Indarti (2014:2), menuliskan bahwa kinerja pegawai atau pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, disiplin, pelatihan pegawai, budaya kerja, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Adapun faktor adanya absensi pegawai atau pegawai yang tidak masuk bekerja kemungkinan kurang memiliki semangat bekerja. Pegawai yang kurang memiliki semangat bekerja, dapat disebabkan karena motivasi yang dimilikinya rendah atau karena budaya kerja yang ada di Kantor kurang nyaman.

Sebagai makhluk sosial, pegawai tidak terlepas dari berbagai nilai dan norma yang ada di perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara pegawai bertindak laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya. Budaya mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi organisasi, ia akan mempengaruhi setiap hal dari siapa yang dipromosikan dan keputusan apa yang dibuat. Kadang-kadang budaya tersebut terpecahpecah dan sulit untuk dibaca dari luar. Budaya kerja juga sangat kuat dan potensif, setiap orang mengetahui tujuan organisasi dan bekerja untuk mencapainya. Melihat dampak itu, budaya juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja dari pegawai.

Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang untuk pegawai agar lebih semangat dan giat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Motivasi dapat sangat membantu para pegawai dalam melakukan pekerjaannya, apabila pemimpin atau manajer memberikan motivasi, maka secara otomatis pegawai akan timbul rasa semangat dalam dirinya untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan

ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2008). Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan individual pegawai. Kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektifitas manajer (Handoko, 2009).

Selain budaya organisasi, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai Urusan Logistik Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi Pelayanan Markas Polri, Permasalahan berikutnya yaitu yang berkaitan dengan kinerja pegawai, beberapa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan harus menunggu perintah dari pimpinan, sedangkan yang diinginkan adalah pegawai yang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas pekerjaan tidak menunggu perintah lebih lanjut dari pimpinan dan kurangnya komunikasi dalam organisasi diakibatkan dengan urusan mereka masing-masing, sehingga mereka jarang berkomunikasi satu sama lain. Selain itu juga kehadiran atasan sering melakukan dinas luar yang mengakibatkan mereka jarang bertemu sehingga menimbulkan rasa asing saat mengadakan rapat dan aktivitas kantor lainnya. Hal ini menyebabkan pegawai segan untuk menyampaikan saran atau pendapat mereka. Padahal komunikasi yang baik akan menciptakan rasa kekeluargaan dalam suatu organisasi sehingga memudahkan pegawai untuk saling bertukar informasi atau tidak segan untuk saling bertanya tentang pelaksanaan kerja yang kurang dimengerti. Komunikasi organisasi yang kurang baik akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, (Sutrisno, 2016).

Kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi, (Prasadja Ricardianto, 2018).

Brian Rutherford (2011:5) "*Job performance is an indication of how well an employee performs his or her job*". Kinerja merupakan indikasi seberapa baik seorang pegawai melakukan pekerjaannya. Sedangkan pendapat Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Stephen Robbins dalam Sinambela (2018:480) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disintesiskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Budaya Kerja

Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010:143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Motivasi berasal dari kata motif (*m o t i*

ve), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012:312). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Fred Luthans (2011:422) menjelaskan bahwa: "*Motivation is a psychological process through which unsatisfied wants or needs lead to drives that are aimed at goals or incentives.*" Motivasi merupakan sebuah proses psikologi dimana rasa ketidakpuasan pada kebutuhan ataupun keinginan yang ada sehingga berusaha untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah "pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Sedangkan menurut Kadarisma (2012:278), motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

Berdasarkan pengertian budaya dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disintesiskan bahwa budaya adalah falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan.

Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam

tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Dengan demikian, motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli:

Menurut Winardi (2016:6), bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Sedangkan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015:23), motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berbeda lagi dengan pendapat Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010:143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Hamzah B. Uno (2012:71) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Sedangkan pendapat Anoraga

(2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah ketersediaan individu untuk melakukan pekerjaan secara intens dan konsisten dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan harapan upaya yang dilakukan akan mengarah ke realisasi beberapa tujuan individu (Zlate dan Cucui, 2015).

Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disintesiskan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini juga pernah di angkat sebagai topik penelitian oleh beberapa peneliti sebelumnya. Maka peneliti juga diharuskan untuk mempelajari penelitian-penelitian terdahulu atau sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini.

- a. Achmad Rizky, (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mestika Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru”. Penelitian ini menggunakan berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif menyimpulkan bahwa motivasi dan budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja secara bersamaan. Secara parsial, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi budaya memberikan pengaruh yang lebih kuat pada kinerja daripada pengaruh motivasi dengan nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_1) sebesar $0,918 > t_{tabel}$ 2,014 dan sig. t1 $0,364 > a$ 0,05, dan t_{hitung} untuk variabel Budaya Kerja (X_2) sebesar $10,059 > t_{tabel}$ 2,014 dan sig. t2 $0,000 > a$ 0,05.
- b. Hasdiah, (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang “. Penelitian ini menggunakan berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang dengan nilai 1,299 dengan tingkat signifikan $0,19 < 0,2$. Secara parsial

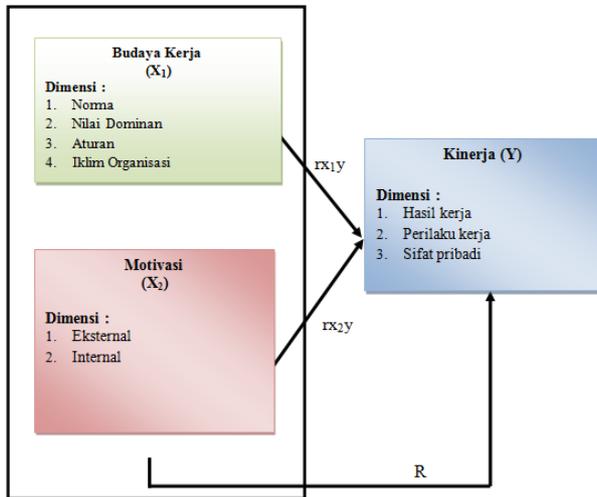
terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang dengan nilai 10,886 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,2$. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang dengan nilai 00,3 dan $0,00 < 0,2$.

- c. Syafaruddin, (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat”. Metode penelitian yaitu dengan metode kuantitatif, deskriptif dan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) pengujian parsial terlihat nilai t hitung variabel motivasi kerja adalah $4,291 > t$ tabel (2,070) dengan tingkat signifikansi 0,000, 2) pengujian parsial terlihat nilai t hitung variabel budaya kerja adalah $5,452 > t$ tabel (2,070). dengan tingkat signifikansi 0,000, dan 3) Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja. Data menunjukkan hubungan positif (searah) antara budaya kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung Variabel Budaya kerja adalah 5,452, yang lebih besar dari nilai t hitung Variabel Motivasi Kerja yaitu 4,291.
- d. Laras Tri Saputri, (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode penelitian yaitu dengan metode kuantitatif, deskriptif dan asosiatif. Hasil analisis menunjukan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten dengan nilai $p < 0,05$. Secara parsial ada pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten dengan nilai $p < 0,05$. Secara simultan motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten yang ditunjukan dengan nilai $p < 0,05$. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 33,442 + 4,329X_1 + 3,886X_2$.

Kerangka Pemikiran

Sugiyono, (2014) mengatakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah penting.

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi kegiatan penelitian ini dilaksanakan pada Urusan Logistik Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi Pelayanan Markas Polri. Adapun waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Juli 2022 sampai dengan bulan Oktober 2022.

Populasi, Sampel dan Metode Sampling: Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 31 pegawai pada Urusan Logistik Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi Pelayanan Markas Polri

Sampel

Menurut Riduwan (2010:57) Teknik pengambilan sampel adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi. Teknik sampling yang akan digunakan adalah *Total Sampling* atau disebut *Sampling Jenuh* yaitu *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama

dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Pada penelitian yang penulis lakukan, sampel yang digunakan sebanyak 31 responden pada pegawai

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik kuantitatif, yaitu teknik analisis data dengan menggunakan rumus-rumus statistik melalui program statistik SPSS 20.00

Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas ini dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dapat menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Menurut Arikunto (2013) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2013) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , dan X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , dan X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2017:275) merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- X₁ = Budaya Kerja
- X₂ = Motivasi
- a = Koefisien konstanta
- β₁ = Koefisien regresi dari Budaya Kerja
- β₂ = Koefisien regresi dari Motivasi
- ε = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

Teknik Pengujian Hipotesis

Bentuk hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah hipotesis asosiatif, karena pada penelitian ini menanyakan pengaruh dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017:36), “Hipotesis asosiatif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan pengaruh antara dua variabel atau lebih”.

- a. Uji t
 - 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tolak H₀ artinya signifikan.
 - 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terima H₀ artinya tidak signifikan.
- b. Uji F
 Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2017:139) sebagai berikut:

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H₀ diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H₀ ditolak.

Koefisien Determinasi

Menurut Kuncoro (2013:246) Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi / R² berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

Besarnya pengaruh variabel “X₁” “X₂” dan “X₃” terhadap variabel “Y” dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yang dinyatakan dalam persentase yaitu:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- Kd = Koefisien determinasi
- r = Koefisien korelasi pearson

HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

Hasil Hipotesis

- a) Pengaruh Budaya Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Kerja (X₁) sebesar 3.950 sedangkan nilai t_{tabel} untuk N = 31 sebesar 2.039. Jadi $3.950 > 2.039$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Budaya Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- b) Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 Nilai t_{hitung} untuk variabel X₂ (M nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X₂) sebesar 2.986, sedangkan nilai t_{tabel} untuk N = 31 sebesar 2.039. Jadi $2.986 > 2.039$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348,241	2	174,121	14.111	,000 ^b
	Residual	345,500	28	12,339		
	Total	693,742	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 b. Predictors: (Constant), Motivasi (x2), Budaya Kerja (X1)

Uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14.111. Sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk N = 31 sebesar 2.91. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ (α 0,05) atau $14.111 > 2.91$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,709 ^a	,502	,466	3,51273	1,544

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Budaya Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Nilai Durbin-Watson = 1.544. Pada taraf signifikan 5% dengan n = 31, k = 2 diperoleh dL= 1.296 dan

$dU = 1.570$, sehingga nilai $4 - dU = 2.43$. Karena nilai $DW = 1.544$ berada pada $du < d < 4 - du$ yaitu $1.570 < 1.544 < 2.43$, maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan tesis ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai, terbukti diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Kerja (X_1) sebesar 3.950 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 31$ sebesar 2.039. Jadi $3.950 > 2.039$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Budaya Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, terbukti diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X2) sebesar 2.986, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 31$ sebesar 2.039. Jadi $2.986 > 2.039$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Terdapat pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai, terbukti diperoleh dari hasil uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14.111. Sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $N = 31$ sebesar 2.91. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha 0,05$) atau $14.111 > 2.91$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0.466. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 46.6% Budaya Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 53.4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian menggunakan metode statistik, sehingga dapat diketahui makna hubungan antara variabel bebas yaitu Budaya Kerja dan Motivasi dengan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada Urusan Logistik Sub

Bagian Perencanaan dan Administrasi Pelayanan Markas Polri. Penelitian ini melibatkan 31 orang responden yakni Pegawai pada Urusan Logistik Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi Pelayanan Markas Polri. Kemudian untuk menguji hipotesis digunakan uji t dan uji F, yang seluruh perhitungan statistiknya dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS versi 20 for windows.

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Kerja (X_1) sebesar 3.950 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 31$ sebesar 2.039. Jadi $3.950 > 2.039$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Budaya Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X2) sebesar 2.986, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 31$ sebesar 2.039. Jadi $2.986 > 2.039$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14.111. Sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $N = 31$ sebesar 2.91. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha 0,05$) atau $14.111 > 2.91$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0.466. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 46.6% Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 53.4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Beberapa hal yang diharapkan dapat diimplikasikan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, yaitu:

- Secara Teoritis
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Pegawai pada Urusan Logistik Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi Pelayanan Markas Polri melalui Budaya Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- Secara Praktis
Hasil penelitian ini secara praktis dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi

pimpinan organisasi, dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Urusan Logistik Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi Pelayanan Markas Polri agar dapat bekerja dengan optimal dalam mencapai tujuan Urusan Logistik Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi Pelayanan Markas Polri .

Saran

Pada bab penutup, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin berguna bagi Urusan Logistik Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi Pelayanan Markas Polri, sebagai berikut:

1. Budaya kerja pada Urusan Logistik Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi Pelayanan Markas Polri Budaya kerja yang rendah perlu ditingkatkan kembali agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dan agar mereview kembali aturan Budaya Kerja yang mendukung kinerja.
2. Motivasi kerja pada Urusan Logistik Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi Pelayanan Markas Polri yang sudah tinggi perlu dipertahankan dan mereview kembali aturan motivasi kerja yang mendukung kinerja agar lebih baik lagi.
3. Motivasi kerja yang sudah baik lebih diutamakan sedangkan Budaya kerja yang rendah harus diperhatikan kembali untuk meningkatkan kinerja pegawai
4. Disarankan kepada peneliti lain yang mengkaji pokok permasalahan yang sama agar memperhatikan variabel budaya organisasi dan menambah variabel yang lain contoh variabel kepemimpinan dan produktivitas agar wawasan dan pengetahuan mengenai budaya kerja semakin bertambah

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds), Manajemen Jilid I, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo, 2013
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agwu, M. O. 2014. *Organizational Culture and Employees Performance in the National Agency for Food and Drugs Administration and Control (NAFDAC) Nigeria*. Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management, Vol. 14, No. 2, 1-11.
- Achmad Rizky, Marnis dan Marzolia. (2014). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mestika Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. Jom Fekon Vol 1 No. 2 Oktober 2014.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- . 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Cameron, Kim S. & Quinn, Robert E. 2011. *Diagnosing And Changing. Organizational Culture. Third Edition*. San Fransisco, CA : Jossey.
- Cheeran, Mariya T. 2015. “Employee Motivation and Organizational CultureA Study with Special Reference to Software Industry. International Journal Of Innovative Research & Development. Vol 4 Issue 10
- Chitra Ria Sri Devi dan Harries Madiistriyatno. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan terhadap Motivasi serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Utama Daan Mogot. Jurnal *Online Internasional & Nasional*. Universitas 17 Agustus 1945. ISSN 2502-3632. Vol. 6, No. 2.
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Darminto, Dwi PrastowodanSuryo, Aji., 2005. Analisis Laporan Keuangan Hotel. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta*
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erlina, 2011. *Metodologi Penelitian : Untuk Akuntansi*, USU PRESS, Medan.
- Fathoni, Abdurrahman . 2008. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan*. Skripsi. Jakarta : Rineka Cipta.

- Feru Liawandy, Sri Indarti, Marzolina. 2014. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. Jom FEKON Vol. 1 No. 2.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Golung, Hana D. 2013. *Relationship Between Compensation, Work Environment, Organizational Culture and Employee Performance at Hotel Sedona Manado*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA) Vol.1 No.4 Desember 2013. p. 811-819.
- Gujarati, D.N., 2012, Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C., Salemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta
- Hamidi. 2007. Meto de Penelitian Kualitatif Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal Penelitian dan Laporan. Malang: UMM Press.
- Hamzah, B. Uno. 2012. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasidah. 2018. Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Enrekang, Sidenreng Rappang. APPPTMA KE-8.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara.
- Hawkins, P. 2012. *Creating a Coaching Culture*. New York: Bell and Bain Ltd.
- Holil, Muhamad dan Agus Sriyanto. 2006. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara). Universitas Budi Luhur. Jakarta. Diakses pada tanggal 27 Juli 2013.
- Imam Santoso dan Harries Madiistriyatno. 2021. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Tangerang: Indigo Media.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2011, "Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen", Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta
- James, Boles., Ramana, Madupalli., Brian, Rutherford., John, Andy Wood. 2007. *The Relationship of Facets of Salesperson Job Satisfaction With Affective Organizational Commitment*. Journal of Business & Industrial Marketing, Vol 22, Iss 5.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kriyantono, Rachmat. 2012. Teknis Praktis Riset Komunikasi. Jakarta. Kencana.
- Kusdi. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Laras Tri Saputri. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Diakses pada 05 Juli 2022 dari Web: http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/68305.
- Lubis, Irmadi. 2010. Perlu Revolusi Attitude dan Behavior Aparat, Laporan. Khusus,. Bisnis Indonesia.
- Moehersono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Narimawati, Umi . 2011. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan. Aplikasi. Bandung: Agung Medi.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck., Barry Gerhart and Patrick M. Wright. 2011. *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.
- Nursalam. 2013. Konsep Penerapan Metode Penelitian Ilmu Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika.
- Pabundu, Tika H. Moh. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja. Perusahaan, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bhumi Aksara.
- Panji, Anoraga. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Poerwandari, E.K. 2007. Pendekatan Kualitatif dalam penelitian Psikologi. Jakarta: LPSP3 Universitas Indonesia
- Porwani, S. 2010. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Ilmiah. Vol. 11, No. 2, 2010.
- Rahadian, A.H. dan Kencana, Mila. 2016. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor. Transparansi Volume VIII, Nomor 02, Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi ISSN 2085-1162., Hal 1-12.

- Ricardianto, Prasadja. 2018. *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Riduwan dan Sunarto. 2013. Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Riduwan. 2010. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. 2013. *Organizational Behaviour, Tenth Edition* (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh), alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition*. 15. New Jersey: Pearson Education.
- _____. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2016. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robot, Chrestian. 2013. "The Influence of Organizational Culture and Teamwork on Employee at Performance at PT. Bank Sulut, Tbk". Jurnal Emba, Universitas Sam Ratulangi, 1(4).
- Rutherford Brian, Park Jungkun, and Lin-Han Sang. 2011. *Increasing Job Performance and Decreasing Salesperson Propensity to Leave: An Examination of An Asian Sales Force*, Journal of Personal Selling & Sales Management, Vol.XXVII, no. 1.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri.
- Sondang P. Siagian. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- _____. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani,, Ambar T. dan Rosidah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Suryabrata, Sumadi. 2012. Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno, Edy . 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Syafaruddin. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Assets : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi. Vol. 8 No. 2
- Umar, Husein, 2012, "Metodologi Penelitian", Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Umi Wita Zahriyah, dkk. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 2. No.1. Hal. 1-7.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wirawan. 2012. Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuni Pratikno dan Prasetiadi Stevanus Sebayang. (2019). Analisis Implementasi Budaya Perusahaan (Cocotefasera) pada Kawasan Darmawan Park Sentul City Kabupaten Bogor. Manajemen Pertahanan, Vol. 5 No. 1, Hal 135.
- Zlate, Stefania and Gabriel Cucui. 2015. "Motivation and Performance in Higher Education." *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.
