

Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Pusat Kesenjataan Kavaleri (Pussenkav) Tni Angkatan Darat

Andre Ramu Andika Purbowo^{1*}, Adhy Firdaus², Muhammad Ramdhan³

¹⁻³ STIE GANESHA JAKARTA

e-mail: ramuandre678@gmail.com

Abstract

Received: 10 September 2023

Revised: 15 October 2023

Accepted: 07 November 2023

Published online:

07 November 2023

This research aims to examine the influence of motivation and work culture on the performance of civil servants at the Army Cavalry Center (Pussenkav) of the Indonesian National Army. The research adopts a descriptive quantitative approach. The population consists of 77 individuals, and the sampling technique employed is saturation sampling, resulting in a total of 77 respondents. Multiple regression analysis is used for data analysis. The research findings indicate that: (1) There is a significant positive influence of motivation on the performance of civil servants at the Army Cavalry Center (Pussenkav) of the Indonesian National Army, with a calculated t-value of 7.047, exceeding the critical t-value of 1.993. The probability value (significance) is 0.000, which is below 0.05. (2) There is a significant positive influence of work culture on the performance of civil servants at the Army Cavalry Center (Pussenkav) of the Indonesian National Army, with a calculated t-value of 4.812, exceeding the critical t-value of 1.993. The probability value (significance) is 0.000, which is below 0.05. (3) There is a significant positive influence of motivation and work culture together on the performance of civil servants at the Army Cavalry Center (Pussenkav) of the Indonesian National Army, with a calculated F-value of 33.145, exceeding the critical F-value of 3.12. The probability value (significance) is 0.000, which is below 0.05.

Keywords:

Motivation; Work Culture; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sebagai lembaga di lingkungan TNI, Pusat Kesenjataan Kavaleri TNI AD juga memiliki pegawai negeri sipil yang bertugas dalam berbagai bidang dan fungsi. Kinerja pegawai negeri sipil di Pusat Kesenjataan Kavaleri TNI AD memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang operasional dan efektivitas lembaga ini. Motivasi merupakan wujud kekuatan internal yang mendorong individu untuk bergerak atau bertindak, termasuk dalam konteks pekerjaan. Motivasi yang tinggi dikatakan dapat meningkatkan semangat serta dedikasi pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Di sisi lain, motivasi yang rendah dapat menyebabkan kurangnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Dalam prakteknya, faktor-faktor seperti rendahnya motivasi dan perbedaan budaya kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menjadi hambatan bagi kinerja optimal PNS di Pusat Kesenjataan Kavaleri. Kurangnya pemahaman tentang faktor-faktor ini dan bagaimana interaksi antara motivasi dan budaya kerja dapat memengaruhi kinerja individu dapat menghambat upaya peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks Pusat Kesenjataan Kavaleri TNI AD, pengaruh

motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil mungkin memiliki tantangan tersendiri. Faktor-faktor seperti tingkat kepemimpinan, sistem penghargaan, peluang pengembangan karir, dan aspek-aspek lainnya dapat memengaruhi motivasi dan budaya kerja yang ada di lembaga ini.

Dimasukkan variabel motivasi dan budaya kerja sebagai variabel independen dengan pertimbangan bahwa motivasi merupakan konsep yang menjelaskan dalam memahami perilaku yang diamati atau motivasi merupakan dugaan, selanjutnya budaya kerja merujuk pada sekumpulan nilai-nilai, norma, keyakinan, sikap, dan perilaku yang mendefinisikan cara orang bekerja di dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja tertentu. Budaya kerja memainkan peran penting dalam membentuk identitas dan karakter organisasi, serta memengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi, berkolaborasi, dan mencapai tujuan bersama. Peran motivasi dan budaya kerja dalam kinerja pada organisasi sangatlah penting (Gibson et al, 2016). Hal tersebut didukung oleh penelitiannya Ferdy Kurniawan (2019) yang membuktikan bahwa motivasi dan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh : 1) motivasi terhadap kinerja, 2) budaya kerja terhadap kinerja. 3) motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja?

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Menurut Dade Timpe dalam (Anggraeni, 2014) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: 1) faktor internal, Merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang meliputi sikap, kepribadian, fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel personal lainnya yang ada dalam organisasi. 2) faktor eksternal, Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan yang berasal dari lingkungan, yaitu kebijakan organisasi, kepemimpinan, jenis latihan, tindakan rekan dan sistem upah.

Sementara itu, (Prasetyo, 2006) menjelaskan motivasi adalah yang mendorong seseorang individu untuk melakukan sesuatu yang di inginkan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bahawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat diduga bahwa jika Motivasi kerja yang baik akan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Penelitiannya Rida Nadia Noer, Ike Rachmawati dan Yana Fajar Basori (2020) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, hipotesis pertama penelitian ini adalah: **H-1: motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.**

Indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2013) adalah sebagai berikut: 1) Kualitas Kerja, Hasil kerja yang didasarkan pada ukuran yang ditetapkan oleh instansi atau organisasi, maka

biasanya dapat di ukur melalui kecepatan, ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. 2) Kuantitas Kerja, Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada. Maka yang perlu diperhatikan suatu perusahaan bukan hasil rutin tetapi lebih cenderung kepada seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan oleh pegawai. 3) Konsistensi, Ketetapan karyawan dalam menjalankan *job description* sesuai dengan apa yang diperintahkan perusahaan. 4) Kerjasama, Merupakan evaluasi perilaku kerja dengan segala kemampuan dan keahlian untuk saling mendukung dalam tim kerja agar dapat memperoleh hasil semaksimal mungkin. 5) Sikap, Perilaku karyawan atau pegawai terhadap perusahaan atau organisasi serta pihak atasan dan teman.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diduga bahwa jika budaya kerja baik, maka akan berdampak baik pula terhadap kinerja pegawainya, Penelitiannya Komang Dyah Novi Anggeline, Made Ary Meitriana dan I Nyoman Sujana (2019) menyimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Jadi, hipotesis kedua penelitian ini adalah: **H-2: budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.**

Richard M. Steers dalam (Sedarmayanti, 2007) mengatakan bahwa motivasi sebagai kekuatan seseorang individu (pegawai) dalam melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan, tetapi lebih merupakan perasaan rela bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan pekerjaan (bekerja dengan hati).

Menurut Tika (2008), fungsi budaya kerja dapat diuraikan sebagai berikut: 1) Organisasi maupun kelompok lain. Hal ini karena adanya identitas maupun ciri khas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain, 2) Sebagai perekat bagi pegawai dalam suatu organisasi.

Sementara itu, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut dalam suatu kurun waktu yang telah ditetapkan. Bila aktivitas seseorang atau organisasi dapat mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan bila sebaliknya berarti berkinerja buruk (Mangkunegara, 2017)

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diduga bahwa jika motivasi dan budayanya baik, maka akan berdampak baik pula terhadap kinerjanya, Penelitiannya Endang Saefuddin Mubarak (2019) menyimpulkan bahwa motivasi dan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Jadi, hipotesis ketiga penelitian ini adalah: **H-3: motivasi dan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.**

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dengan skala Likert, bersumber dari reponden.

Data kuantitatif tersebut berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu: Motivasi (sebagai variabel independen: x1), budaya kerja (sebagai variabel independen: x2) dan kinerja (sebagai variabel terikat/dependen: y), bersumber dari 77 orang PNS Pusat Kesenjataan Kavaleri.

Analisis data yang digunakan yang pertama adalah koefisien korelasi, uji ini digunakan untuk melihat apakah ada hubungan antar masing masing variabel penelitian. Untuk melihat keeratan hubungan maka dilihat dari besarnya koefisien korelasi (r). Jika $r \text{ Sig (2-tailed)} < \alpha 0.05$ atau $.01$ maka dikatakan signifikan. Artinya dengan $\alpha 0.05$ atau $.01$ dapat dikatakan ada hubungan antara variabel X dan Y. Jika signifikan maka nilai r semakin besar dan keeratan hubungan lebih tinggi. Selanjutnya adalah analisis regresi berganda, Regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan satu variabel *dependent* (terikat) dengan satu atau lebih variabel *independent* (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel *dependent* berdasarkan nilai *independent* yang diketahui. Dalam uji regresi berganda, seluruh variabel predictor (bebas) dimasukkan ke dalam perhitungan regresi secara serentak. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, ditentukan dengan nilai signifikansi (*p-value*) uji-t. Jika nilai signifikansi (*p-value*) uji-t lebih kecil alpa 5% berarti hipotesis yang diajukan diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi uji-t (*p-value*) lebih besar alpa 5% berarti hipotesis yang diajukan ditolak (Supardi, 2013). Sebelumnya dilakukan uji validitas data, reliabilitas data dan uji asumsi klasik berupa: multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik diringkas pada Tabel 1 berikut:

Jenis uji	Alat uji	Hasil	Kriteria	Simpulan
Validitas	korelasi <i>Product Moment</i>	< 0.05	< 0.05	Datanya valid
Reliabilitas	<i>Alpha Croanbach</i>	> 0.6	> 0.6	Datanya reliabel
Normalitas	<i>Probability Plot</i>	menyebur ebar disekitar garis diagonal & mengikuti arah garis diagonal	menyebur ebar disekitar garis diagonal & mengikuti arah garis diagonal	Pola distribusi normal

Heteroskedastisitas	<i>Glejser</i>	> 0.05	> 0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Multikolinieritas	<i>Varianse Inflation Factor (VIF).</i>	< 10	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Hasil uji t pada Tabel 2 berikut:

Keterangan	koefs. terstandarisasi	<i>p-value</i> (nilai sig)	Simpulan Hipotesis
H-1: X1 => Y	0.607	0.000	diterima
H-2: X2 => Y	0.419	0.000	diterima

Hasil uji f pada Tabel 3 berikut:

Keterangan	F	sig.	Simpulan Hipotesis
H-1: X1 => Y	33.145	0.000	diterima

PEMBAHASAN

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki tingkat energi yang lebih tinggi serta akan bersedia berusaha lebih keras lagi dalam rangka mencapai tujuan. Motivasi yang kuat dapat mendorong mereka untuk meluangkan waktu dan usaha ekstra, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Motivasi yang baik juga dapat meningkatkan ketekunan dan ketahanan dalam menghadapi tantangan.

Pegawai yang merasa termotivasi memiliki dorongan untuk berpikir di luar kotak (*out of the box*), mencari solusi baru, dan berkontribusi pada perbaikan proses kerja. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa usaha mereka dihargai dan memiliki dampak positif pada hasil kerja, mereka akan lebih puas serta lebih tertarik dengan pekerjaan mereka. Pegawai yang termotivasi kemungkinan besar akan memiliki komitmen yang lebih baik terhadap perusahaan atau institusinya. Mereka lebih mungkin tetap setia dan berkontribusi jangka panjang, karena merasa terhubung dengan tujuan dan nilai organisasi. Jadi, menjaga dan meningkatkan motivasi pegawai adalah hal yang sangat penting untuk

dilakukan. Selain itu, juga perlu memberikan kesempatan yang lebih banyak kepada pegawai, dengan ikut andil dalam memberi masukan terhadap tujuan, prioritas, dan target departemen atau organisasi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini mendukung penelitiannya Ary Sutrischastini (2015) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana yang dikemukakan Peterson dan Plowman dalam (Suwanto dan Priansa, 2011) mengatakan bahwa orang yang mau bekerja dengan alasan berikut ini: a) *The desire to live*, keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya. b) *The disire for possession*, keinginan untuk memiliki sesuatu, merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu alasan mengapa manusia mau bekerja. c) *The desire for power*, keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja. d) *The desire for recognition*, keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang mau bekerja.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y), dengan nilai R^2 (R Square) sebesar 39.8%, diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.631. Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan Uji t, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 7.047, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 77$ adalah sebesar 1.993. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $7.047 > 1.993$. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050. Dengan demikian H_1 diterima.

Budaya kerja Berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Mengapa muncul pendapat bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini didukung dengan pemahaman bahwa budaya kerja mencakup nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, perilaku dan tradisi yang ada di suatu lingkungan kerja. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dapat bersifat positif atau negatif, tergantung pada sejauh mana budaya tersebut mendukung produktivitas dan efektivitas. Budaya kerja yang baik adalah fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan. Budaya kerja yang baik menciptakan lingkungan yang memotivasi, mendukung, dan memungkinkan karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini juga membantu organisasi untuk mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif dan berkelanjutan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Komang Dyah (2019) yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bpr Nusamba Kubutambahan.

Budaya yang mendorong inovasi dan kreativitas dapat merangsang pegawai untuk mencari

solusi baru dan lebih baik. Ini dapat berdampak positif pada kinerja karena pegawai merasa didukung untuk berpikir di luar kotak dan mengembangkan ide-ide baru. Budaya yang memberikan perhatian pada pengembangan profesional pegawai, pelatihan, dan kesempatan untuk belajar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Budaya yang menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu pegawai tetap bersemangat dan menghindari kelelahan. Kinerja pegawai biasanya lebih baik jika mereka merasa dihargai dan diberikan fleksibilitas untuk menjaga keseimbangan ini.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Budaya kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y), dengan nilai nilai R^2 (R Square) sebesar 23.6%, diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.486. Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan Uji t , diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 4.812, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n=77$ adalah sebesar 1.993. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4.812 > 1.993$. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050. Dengan demikian H_2 diterima.

Motivasi dan budaya kerja Berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja merupakan hasil kegiatan/kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Dari definisi kinerja di atas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari: a) Hasil – hasil fungsi pekerjaan, b) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya, c) Pencapaian tujuan organisasi, d) Periode waktu tertentu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edy Cahyana (2018) yang Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri dengan hasil penelitian variabel Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri.

Hipotesis terakhir dalam penelitian ini diuji menggunakan Uji F . Jika diperhatikan hasil tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} untuk variabel motivasi (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 33.145, sedangkan nilai F_{tabel} untuk $n=77$ adalah sebesar 3.12. Jadi karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $33.145 > 3.12$. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050 dengan demikian H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Motivasi (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Kesenjataan Kavalery (Pussenkav) TNI Angkatan Darat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan dibahas pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dapat diterima, yaitu: a) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Kesenjataan Kavaleri (Pussenkav) TNI Angkatan Darat sebesar 39.8 %, diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.631. b) Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan variabel Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Kesenjataan Kavaleri (Pussenkav) TNI Angkatan Darat sebesar 23.6%, diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.486. c) Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan variabel Motivasi dan Budaya kerja Secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Kesenjataan Kavaleri (Pussenkav) TNI Angkatan Darat sebesar 47.3%, sedangkan sisanya sebesar 52.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.687. Dalam upaya meningkatkan motivasi dan budaya kerja yang lebih baik sehingga berdampak positif terhadap kinerja, disarankan menciptakan peluang bagi seluruh pegawai untuk mengembangkan keterampilannya. Dengan melakukan hal ini, pegawai akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh pemimpin dan manajemen. Secara umum, pegawai tidak menginginkan suatu pekerjaan yang mereka anggap kerja keras, namun tidak bisa mengembangkan daya pikir mereka. Pimpinan dalam organisasi atau instansi hendaknya memberikan perhatian yang lebih baik terhadap aspek motivasi kerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan optimal, serta kelancaran pelaksanaan kegiatan terjamin. Penting untuk diingat bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dapat berinteraksi secara kompleks dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan struktur organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengembangkan strategi yang holistik untuk membangun budaya kerja yang positif dan merangsang motivasi pegawai guna mencapai kinerja yang optimal. Ada cara lain yang bisa dilakukan juga yaitu, mengadakan *cross-training* sehingga pegawai bisa merasakan peran dan tanggung jawab lain dari pekerjaan sehari-harinya atau mengirim pegawai untuk berpartisipasi ke dalam seminar dan konferensi yang dapat menambah wawasan mereka. Intinya, jika ingin motivasi pegawai menjadi semakin meningkat, maka perlu memberikan perhatian kepada semua pegawai. Variabel motivasi dan budaya kerja sama - sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Pusat Kesenjataan Kavaleri. Oleh karena itu hendaknya semua pihak yang ada dalam lingkungan Pussenkav TNI AD, mulai dari pimpinan tertinggi hingga pegawai di tingkat yang paling rendah dapat sama - sama berupaya untuk terus memotivasi diri dan menjalankan budaya kerja yang telah disepakati bersama sehingga suasana menjadi kondusif dan pada akhirnya diharapkan kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Hendaknya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi penelitian berikutnya yang berkaitan dengan motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : BPFE.
- Triguno. 2003. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press
- Ndraha. 2004. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: BKU Ilmu Pemerintahan Kerjasama IIP-Unpad
- Mangkunegara, A.A. (2006). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya,cet kedua.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Tika, H. Moh. Pabundu, Drs. M.M. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwanto & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV