

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP)
KOTA BANDUNG PROVINSI JAWA BARAT**

Rezky Aprilia

Institut Pemerintahan Dalam Negeri
apriliaaprilrezky@gmail.com

ABSTRACT

Motivation is an important element in an organization/institution, because with the motivation of work can create morale so that it can improve employee performance. Likewise, the organizational culture within an organization/institution can be a handle for employees in carrying out obligations and values in behaving. The problem in this research is whether the work motivation and organizational culture partially have an influence on the performance of employees in the Satpol PP office at Bandung City. The purpose of this study is to describe and analyze the influence of work motivation and organizational culture partially on the performance of employees in the Satpol PP office at Bandung City office environment. This research also intends to know how far the influence of Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance in the Satpol PP office at Bandung City. Metode research is used in this research is descriptive quantitative method. The study population was employees in the Satpol PP office at Bandung City total 390 respondents. The sample in this study were selected using stratified sampling method 40 respondents. The collection of data through the questionnaire using a Likert scale with multiple regression analysis and classical assumption test. The first step in this research is a set of variables and collect data. Data was collected through direct research, using the methods of literature and questionnaire tool. Then performed with the scale interval scoring, validity and reliability of the data and the multiple correlation regression analysis using SPSS 16. The results of this research to indicate of the effect of motivation and organizational culture on the performance of the employees are in passably category. Correlation among them is evidenced by the positive and significant value 92.3%. The results showed that: (1) The higher the motivation has increased the performance of employees, (2) The stronger the organizational culture of increasing the performance of employees

Keywords: *motivation, organizational culture and performance of the employees.*

ABSTRAK

Motivasi kerja merupakan unsur penting di dalam sebuah organisasi/instansi, sebab dengan adanya motivasi kerja dapat menciptakan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Begitu juga halnya budaya organisasi di dalam sebuah organisasi/

instansi dapat menjadi sebuah pegangan bagi pegawai dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai dalam berperilaku. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di lingkungan Satpol PP Kota Bandung. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui sejauhmana pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satpol PP Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah semua pegawai Kantor Satpol PP Kota Bandung dengan jumlah responden sebanyak 390 orang. Sampel dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan metode *stratified sampling* sebanyak 40 responden. Pengumpulan data melalui penyebaran angket yang menggunakan skala likert dengan analisis statistik menggunakan Analisis Regresi Ganda dan Uji Asumsi Klasik. Langkah awal dalam penelitian ini adalah menetapkan variabel dan mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian langsung, metode kepustakaan dan menggunakan alat bantu kuesioner. Selanjutnya dilakukan penentuan skor dengan skala interval, uji validitas dan reliabilitas dari data dan analisis regresi berganda menggunakan SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai berada dalam kategori cukup baik. Korelasi di antara keduanya adalah positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai sebesar 92,3%. Hal ini menunjukkan bahwa: (1) Semakin tinggi motivasi semakin meningkat kinerja pegawai, (2) Semakin kuat budaya organisasi semakin meningkat kinerja pegawai.

Kata kunci: motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan otonomi daerah tidak hanya membawa serangkaian perubahan mendasar dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, akan tetapi juga telah membawa perubahan dalam pengambilan kebijakan daerah guna menunjang pembangunan ekonomi daerah. Salah satu aspek mendasar pemberian otonomi kepala daerah adalah keleluasaan pemerintah daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan sendiri atas dasar prakarsa, kreativitas dan peran serta aktif masyarakat dalam rangka mengembangkan dan memajukan daerahnya. Selain itu, adanya pemberian kewenangan untuk mengatur dan menyelenggarakan urusan pemerintahan berdasarkan skala pelayanan umum lebih efektif diselenggarakan oleh daerah, hal ini dilakukan untuk mempermudah proses pelayanan kepada masyarakat.

Pemerintah merupakan sebagai pengatur dari tata laksana pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah harus dapat melayani masyarakat dengan baik agar dapat memenuhi keinginan dari penerima pelayanan dalam hal ini masyarakat. Pemerintah Kota/Kabupaten sebagai Pemerintah Daerah yang mempunyai fungsi hakikinya adalah memelihara ketentraman masyarakat dan ketertiban umum, selain menyediakan kebutuhan dasar masyarakat (pendidikan, kesehatan, lapangan pekerjaan, fasilitas umum). Dalam melaksanakan fungsi tersebut Pemerintah Kota/Kabupaten membuat peraturan-peraturan daerah salah satunya Peraturan Daerah Tentang Penyelenggaraan Ketertiban, Kebersihan dan Keindahan. Satuan Polisi Pamong Praja adalah salah satu instansi Pemerintah daerah yang menjalankan fungsi organisasi dan bertanggung jawab penyelenggaraan pemeliharaan ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan perda yang

didukung oleh anggaran dan sarana prasarana kerja.

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan Perangkat Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Satuan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas penegakan Peraturan Daerah dan/atau Peraturan Walikota, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.

Fungsi Satpol PP yaitu Penyusunan program dan pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah, Peraturan Walikota dan Keputusan Walikota sebagai pelaksanaan Peraturan Daerah;

Dalam penelitian ini, objek penelitiannya adalah para Pegawai di lingkungan Kantor Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) sebagai salah satu unsur utama SDM aparatur Daerah mempunyai peran penting dalam penegakan Peraturan Daerah dan/atau Peraturan Walikota, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Dalam meningkatkan motivasi kerja dalam diri pegawai diperlukan teknik-teknik yang tepat sesuai dengan karakter dan kecenderungan pegawai serta mengidentifikasi apa yang menjadikan pegawai termotivasi sehingga berpengaruh kepada disiplin pegawai. Motivasi bukan semata-

mata untuk meningkatkan efektivitas pegawai melainkan banyak hal yang dihasilkan di antaranya etika dan disiplin pegawai. Motivasi kerja memegang peranan penting untuk mengendalikan pelaksanaan kerja pegawai agar dapat berjalan sesuai dengan ketentuan, rencana yang telah ditentukan dan kebijakan yang telah digariskan dalam organisasi yang bersangkutan.

Membina budaya organisasi yang baik merupakan faktor penting dalam mewujudkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Budaya birokrasi pada umumnya memiliki karakteristik yang sama, Di mana badan-badan pemerintah dikelola dengan cara hierarki yang berlapis-lapis dan disusun secara birokratis, serta biasanya memiliki monopoli.

The Liang Gie (1989) berpendapat “*motive* atau dorongan batin adalah justru dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja”, Sedangkan pengertian motivasi Koontz *at al.* (1964) menyatakan “*motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal*” (motivasi menunjukkan dorongan atau usaha untuk memenuhi/memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan). Motivasi sebagai kekuatan yang tersembunyi menyebabkan atau mendorong kita untuk berperilaku atau berbuat dengan cara tertentu. Kadang-kadang motivasi bersifat instingtif (dipengaruhi insting) dan kadang kala timbul dari keputusan yang rasional (Walgito, 2003). Motivasi berdampak kepada empat hal, yaitu: motivasi membangkitkan energi untuk bersikap aktif, penuh perhatian, dan terlibat di dalam kelompok, motivasi mengarahkan tujuan, yaitu berkaitan dengan pelaksanaan tugas untuk mencapai

tujuan yang diharapkan. Motivasi mendorong untuk memilih aktivitas yang seharusnya dilakukan, motivasi juga menentukan bagaimana suatu tugas akan dikerjakan. Motivasi menjadikan pola perilaku seseorang. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal, sebagian besar ditentukan oleh budaya yang ada pada organisasi tersebut. Winardi (2002) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat merupakan alasan suksesnya organisasi. Sebaliknya budaya kuat yang sama sekali sukar berubah disebutkan menjadi penyebab masalah organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, Menurut Ndraha (1997:47), pada satu pihak budaya bermuatan nilai dasar (basic, pendirian) mengaktualisasikan dari dalam wujud raga (memperagakan diri) melalui perilaku dengan cara tertentu dan di pihak lain budaya terbentuk (nilai membudayakan dirinya) melalui raga yang dilakukan (*teaching by example*) dengan cara tertentu pula.

Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu (Robbins, 2006). Secara operasional budaya organisasi (birokrasi) memiliki dampak pada tinggi atau rendahnya kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, secara realistik budaya organisasi dan keberhasilan organisasi memiliki keterkaitan yang erat. Hal ini didasarkan pada budaya organisasi menjadi dasar perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi

itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota diharapkan berperilaku. Penjabaran tentang karakteristik utama (primer) yang bersama-sama menangkap hakikat dari budaya suatu organisasi menurut Robbins (2006), yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan risiko. Se jauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil risiko;
2. Perhatian terhadap detail. Se jauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan) analisis, dan perhatian kepada detail;
3. Orientasi hasil. Se jauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.;
4. Orientasi orang. Se jauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu;
5. Orientasi tim. Se jauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan-tim, bukannya berdasar individu;
6. Keagresifan. Se jauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai;
7. Kemantapan. Se jauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status *quo* daripada pertumbuhan.

Berdasarkan pemaparan di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut. *Pertama*, untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bandung Provinsi Jawa Barat, *Kedua* untuk mengetahui berapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota

Bandung dan *Ketiga* untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Jawa Barat.

Hipotesis Penelitian

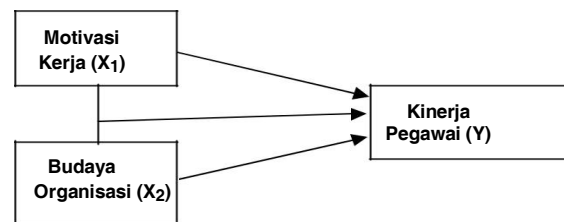
Hipotesis utama yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah: “Terdapat pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai”. Selanjutnya hipotesis penelitian yang dapat dijabarkan ke dalam sub-sub hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kota Bandung.
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kota Bandung.
3. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kota Bandung.

Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian dan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini yang akan diukur terdiri dari dua variabel bebas dengan notasi X_1 dan X_2 , dan satu variabel terikat dengan notasi Y . Adapun variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*independent variable*) pertama disebut pula variabel stimulus, prediktor *antecedent*, yaitu variabel yang menjadi sebab perubahan atas timbulnya variabel *independent*. Dalam penelitian ini terdapat dua masing-masing dengan notasi X_1 dan X_2 . Variabel bebas pertama

adalah motivasi kerja dengan notasi (X_1), yaitu merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, yang berarti pula mencapai tujuan kerja. Teori yang dijadikan pedoman dalam pembahasan variabel ini adalah teori motivasi Herzberg (dalam Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, 2009) tentang kondisi ekstrinsik yang terdiri dari Upah/insentif, Keamanan Kerja, Kondisi Kerja. Status, Prosedur. Mutu Penyeliaan dan Mutu Hubungan Personel. Serta unsur intrinsik yang terdiri dari Pencapaian Prestasi, Pengakuan, Tanggung jawab, Kemajuan pegawai dan Kemungkinan berkembang.



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

2. Variabel bebas kedua adalah budaya organisasi dengan notasi (X_2), yaitu suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Teori yang dijadikan pedoman dalam pembahasan variabel ini adalah teori budaya organisasi Robbins (2006), yang meliputi dimensi-dimensi Inovasi dan Pengambilan Risiko, Perhatian Terhadap Rincian, Orientasi Hasil, Orientasi Orang, Orientasi Tim, Keagresifan dan Kemantapan/Kestabilan

3. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y), yaitu suatu konsepsi utama untuk mengukur keberhasilan kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Jawa Barat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Teori yang dijadikan pedoman dalam pembahasan variabel ini adalah teori kinerja menurut Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2001) dengan dimensi-dimensi; Kualitas kerja (*quality of work*), Ketepatan waktu (*promptness*), Inisiatif (*initiatve*), Kemampuan (*capability*), dan Komunikasi (*communication*).

METODE

Jenis atau metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah jenis atau metode penelitian eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Objek telaah pengertian penelitian eksplanasi (*eksplanatory research*) adalah untuk menguji hubungan antavariabel yang dihipotesiskan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Satpol PP Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. Adapun objek/subyek yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Satpol PP Kota Bandung Provinsi Jawa Barat berjumlah 390 orang, sampel yang digunakan berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan observasi, wawancara dan angket.

Instrumen kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran yang akan digunakan adalah skala ordinal dengan tipe skala *likert*. Sebelum instrumen penelitian digunakan, maka dilakukan uji

validitas dan reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana instrumen dapat dipercaya. Interpretasi dari jawaban responden diukur dengan skor yang bobotnya 1 sampai dengan 5, yang memiliki arti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Ganda dan Uji Asumsi Klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebagaimana telah dijelaskan pada Bab III bahwa jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 390 orang terdiri dari, karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan dalam penelitian ini, yaitu; yang berkualifikasi pendidikan S2/Magister 2%, yang berkualifikasi pendidikan S1/D4/Sarjana 21%, yang berkualifikasi pendidikan D3 Diploma 2%, dan SLTA 59%, SLTP 11% dan SD 5%.

Selain itu karakteristik responden berdasarkan jenjang kepangkatan terdiri dari Golongan I 9%, Golongan II 54 %, Golongan III 35%, Golongan IV dan 2%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin (jender) terdiri dari berjenis kelamin laki-laki mencapai 70%, dan yang berjenis kelamin perempuan 30%. Hal ini menunjukkan bahwa dominasi responden adalah laki-laki.

Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Nilai Persepsi untuk Variabel Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai di Kantor Satpol PP Kota Bandung.

No.	Indikator Variabel	Nilai r_{hitung}	Keputusan
Dimensi Motivasi			
M1	Adanya kepastian penghasilan yang diterima setiap bulannya mendorong untuk bekerja lebih baik.	0,944	Valid
M2	Kondisi kerja yang kondusif dalam pelaksanaan tugas yang dirasakan selama di instansi ini.	0,920	Valid
M3	Sarana dan prasarana untuk kelengkapan bekerja di perhatikan oleh instansi	0,871	Valid
M4	Adanya peluang karier yang jelas di instansi tempat bertugas.	0,865	Valid
M5	Adanya kejelasan wewenang tanggung jawab dalam organisasi sangat membantu pelaksanaan tugas.	0,774	Valid
M6	Hasil evaluasi atas temuan-temuan yang ada ditindaklanjuti oleh instansi.	0,938	Valid
M7	Hubungan antara sesama rekan kerja, antara atasan bawahan terjalin dengan baik.	0,972	Valid
M8	Keinginan berkeaktifitas secara proporsional untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.	0,760	Valid
M9	Pengakuan dari atasan bagi yang telah bekerja dengan baik mempunyai arti yang sangat penting.	0,948	Valid
M10	Keinginan membangun kepercayaan terhadap pimpinan akan kesungguhan dan kejujuran dalam bertugas.	0,880	Valid
M11	Keinginan untuk maju meningkatkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan.	0,909	Valid
M12	Keinginan kesempatan yang sama untuk selalu mengembangkan kepemimpinan yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.	0,847	Valid
Dimensi Budaya Organisasi			
BO1	Adanya dorongan dari instansi untuk berinovasi dalam pelaksanaan kegiatan.	0,741	Valid
BO2	Resiko setiap kegiatan diupayakan seminimal mungkin.	0,652	Valid
BO3	Adanya perhatian dari instansi agar setiap melaksanakan kegiatan dilakukan secara rinci.	0,858	Valid
BO4	Setiap memecahkan persoalan diusahakan secara sistematis.	0,801	Valid
BO5	Perhatian instansi dalam melakukan kegiatan lebih memusatkan hasil yang dicapai dari pada teknik dan proses yang digunakan.	0,869	Valid
BO6	Pemborosan waktu sedapat mungkin dihindarkan.	0,842	Valid
BO7	Adanya perlakuan yang sama oleh instansi terhadap setiap pegawai.	0,884	Valid
BO8	Instansi memberikan banyak perhatian terhadap pengembangan karier pegawai.	0,942	Valid
BO9	Bekerja dalam tim lebih efektif daripada bekerja perorangan terutama dalam memecahkan persoalan yang rumit.	0,831	Valid
BO10	Kerjasama dalam tim antara para pegawai sudah berjalan dengan baik.	0,855	Valid
BO11	Instansi Mendorong pegawai untuk menyelesaikan suatu peroslan dengan ide-ide baru.	0,797	Valid
BO12	Sebagai pegawai terbiasa mengukur kemampuan diri sendiri melalui diskusi.	0,785	Valid

BO13	Adanya system dan prosedur yang sudah terbangun di instansi.	0,830	Valid
BO14	Instansi memiliki skala prioritas dalam melaksanakan kegiatan demi terjaganya kestabilan organisasi.	0,843	Valid
Dimensi Kinerja Pegawai			
K1	Bapak/Ibu bekerja secara Profesional sesuai dengan tupoksi kerja	0,715	Valid
K2	Bapak/Ibu telah bekerja memenuhi Standar Operasional Prosedur yang ditentukan	0,835	Valid
K3	Bapak/Ibu bersedia mempertanggung jawabkan dari pekerjaan yang dikerjakan	0,692	Valid
K4	Bapak/Ibu bersedia mengerjakan pekerjaan sampai memenuhi target nilai kerja yang harus dicapai.	0,777	Valid
K5	Dalam mengerjakan pekerjaan terkadang mengalami kesalahan dalam bekerja	0,821	Valid
K6	Bapak/Ibu datang ke kantor sesuai tepat pada waktunya	0,690	Valid
K7	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan yang ditentukan.	0,739	Valid
K8	Bapak/Ibu dapat menangani permasalahan yang terdapat di dalam pekerjaan	0,733	Valid
K9	Bapak/Ibu selalu pulang tepat waktu	0,717	Valid
K10	Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk berinisiatif mengkaji dan mengambil keputusan sendiri pekerjaan sesuai dengan pandangan Bapak/Ibu dan peraturan yang berlaku	0,740	Valid
K11	Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk berinisiatif mengkaji dan menyelesaikan sendiri pekerjaan sesuai dengan pandangan Bapak/Ibu dan peraturan yang berlaku	0,747	Valid
K12	Perlu adanya proses yang tepat dalam pengambilan keputusan terhadap penyelesaian konflik.	0,874	Valid
K13	Dalam menyampaikan pendapat selalu memunculkan ide-ide atau gagasan yang tepat	0,850	Valid
K14	Mampu melaksanakan tugas dengan baik	0,887	Valid
K15	Mampu beradaptasi dengan baik antar sesama pegawai	0,860	Valid
K16	Mampu memelihara hubungan kerja dengan baik antar sesama pegawai	0,818	Valid
K17	Memberikan laporan hasil pekerjaan kepada atasan	0,842	Valid
K18	Mampu bersedia bekerja bersama-sama dan berkomunikasi dengan rekan-rekan satu unit kerja	0,806	Valid
K19	Dalam melaksanakan tugas dalam keadaan fisik yang sehat	0,795	Valid
K20	Dalam melaksanakan tugas tidak dalam tekanan	0,690	Valid
K21	Komunikasi Bapak/Ibu dengan sesama pegawai tidak dibatasi dengan oleh hierarki kewenangan yang formal	0,873	Valid
K22	Atasan memberikan perintah secara jelas	0,885	Valid
K23	Bapak/Ibu menyampaikan informasi dengan tepat	0,847	Valid
K24	Alat komunikasi yang digunakan memadai	0,763	Valid
K25	Media komunikasi yang digunakan terpenuhi	0,833	Valid

$r_{\text{tabel}} = 0,359$

Sumber : Hasil pengolahan data validitas SPSS

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk/variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas suatu konstruk/variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,5$ Hasil perhitungan reliabilitas oleh SPSS dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Nilai Persepsi untuk Variabel Motivasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

No	Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Ket
1	Motivasi	12	0,782	Reliabel
2	Budaya Organisasi	14	0,777	
3	Kinerja Pegawai	25	0,762	

Uji Asumsi Klasik

- **Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik *Normal Probability Plot* (Ghozali, 2005). Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, dapat dilakukan dengan melihat grafik normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika data menyebar di sekitar garis dan mengikuti

arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Tabel Hasil Uji Normalitas

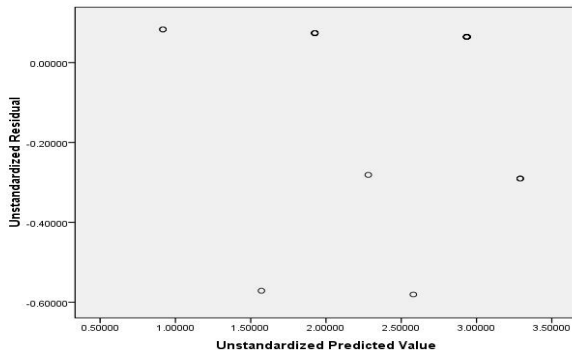
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Param-eters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.17182537
Most Extreme Differences	Absolute	.497
	Positive	.314
	Negative	-.497
Kolmogorov-Smirnov Z		3.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.656
a. Test distribution is Normal.		

Pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang merupakan p-value untuk uji KS ini. P-Value atau Asymp. Sig. (2-tailed) yang dihasilkan sebesar 0,656 yang lebih besar dari $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa residual dari regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

- **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas (Singgih Santoso, 2000). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang besar melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu,

maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dari program SPSS dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 2.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

• **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antavariabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Toleransinya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis bebas dari multikolinieritas. Kemudian apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil simpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas (Singgih

Santoso, 2000). Hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

		Correlations	
		Motivasi	Budaya Organisasi
Motivasi	Pearson Correlation	1	.840**
	Sig. (1-tailed)		.000
N		40	40
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.840**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
N		40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas.

Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

• **Uji t**

Digunakan untuk menguji berarti atau tidaknya hubungan variabel-variabel independent Motivasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Variabel Dependent Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.

Berdasarkan tabel 4, maka hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	1 (Constant)	-.093	.135			
Motivasi	.654	.091			.597	.186
Budaya Organisasi	.355	.073			.405	.487

a. Dependent Variabel:

Kinerja

1. Variabel Motivasi

Hipotesis variabel Motivasi adalah:

- H0: $\beta = 0$, variabel Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai.
- H0: $\beta = 0$, variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Pada data di atas menunjukkan bahwa nilai Sig. variabel Motivasi adalah sebesar 0,000 dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel bukti langsung sebesar $0,000 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H0 ditolak atau berarti variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Variabel Budaya Organisasi

Hipotesis variabel Motivasi adalah:

- H0: $\beta = 0$, variabel Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai.
- H0: $\beta = 0$, variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Pada data di atas menunjukkan bahwa nilai Sig. variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0,000 dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel bukti langsung sebesar $0,000 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H0 ditolak atau berarti variabel Budaya Organisasi mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

• **Uji Simultan (Uji F)**

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dan variabel dependent, apakah variabel Motivasi (X_1) dan Variabel Budaya Organisasi (X_2) benar-benar berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen Y (Kinerja Pegawai). Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14.224	2	7.112	228.528	.000 ^a
Residual	1.151	37	.031		
Total	15.375	39			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable:

Kinerja

Dari hasil uji F pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung sebesar 228,528 dengan angka signifikansi (P value) sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P value) sebesar $0,000 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H0 ditolak atau berarti variabel Motivasi dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai.

• **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (motivasi dan budaya organisasi) akan diikuti oleh variabel terikat (kinerja pegawai)

pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent (Ghozali, 2005).

Nilai yang dipakai dalam penelitian ini adalah nilai Adjusted R^2 karena nilai ini dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model yang diuji. Nilai Adjusted R^2 dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi (Koefisien Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 ^a	.923	.923	.1764

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, Motivasi

Pada tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R^2 adalah sebesar 0,923. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independent (motivasi dan budaya organisasi) dapat menjelaskan variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 92,3%, sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil regresi dengan menggunakan program SPSS, maka didapatkan koefisien regresi yang dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi (Koefisien Regresi)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.093		.135		-.686	.497
Motivasi	.654		.091	.598	7.186	.000
Budaya Organisasi	.355		.073	.404	4.873	.000

a. Dependent Variable:

Kinerja

Berdasarkan pada tabel 8 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 0,598 X_1 + 0,404 X_2$$

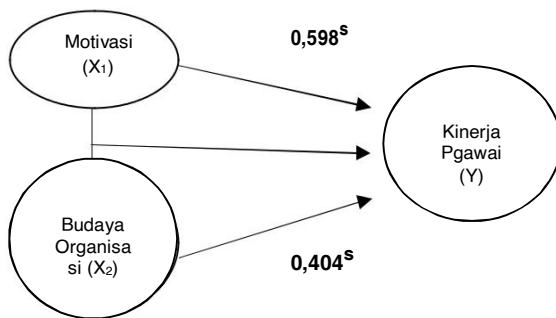
Penjelasan persamaan di atas:

1. Nilai 0,597 pada variabel bukti langsung (X_1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai Kantor Satpol PP Kota Bandung, maka akan semakin tinggi pula kinerja dari pegawai yang akan dihasilkan. Jadi berdasarkan analisis regresi linier berganda, maka variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,597 atau 59,8 % inner model struktural. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t pada masing-masing jalur pengaruh langsung. Jalur pengaruh langsung dikatakan signifikan jika dari hasil pengujian didapatkan $p\text{-value} < 0,05$. Tabel berikut menyajikan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Nilai Koefisien Regresi	p-value	Ket
Motivasi (X ₁)	Kinerja Pegawai (Y)	0,598	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi (X ₂)		0,404	0,000	Signifikan

Hasil pengujian hipotesis jalur-jalur pengaruh langsung juga dapat dilihat pada gambar diagram jalur sebagai berikut.



Gambar 3.

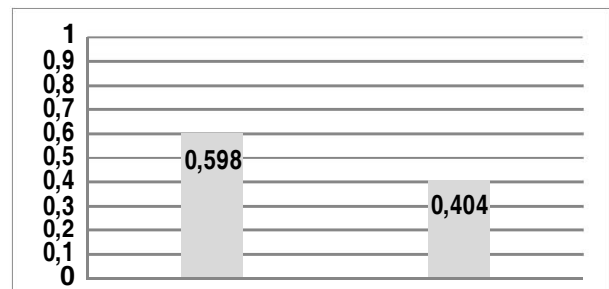
Diagram Jalur Hasil Pengujian Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

- Nilai 0,404 pada variabel budaya organisasi (X₂) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat budaya organisasi di Kantor Satpol PP Kota Bandung, maka akan semakin tinggi pula kinerja dari pegawai yang akan dihasilkan. Jadi berdasarkan analisis regresi linier berganda, maka variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,404 atau 40,4 %.

Hasil Pengujian Hipotesis

Setelah validitas, reliabilitas, dan konsistensi indikator penyusun variabel laten (*outer model*) terpenuhi, langkah

selanjutnya melakukan pengujian pada Besarnya pengaruh total variabel juga dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.

Besarnya Pengaruh Total Variabel Independen Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dapat dijelaskan bahwa Variabel Motivasi (X₁) memiliki *total effect* sebesar 0,598 dan Variabel Budaya Organisasi (X₂) memiliki *total effect* sebesar 0,404. *Total effect* Variabel Motivasi (X₁) lebih besar daripada variabel Budaya Organisasi (X₂). Hal ini mengindikasikan bahwa Variabel Motivasi (X₁) memiliki pengaruh paling kuat (dominan) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut.

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

	HIPOTESIS	SIMPULAN
H1	Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Hipotesis diterima
H2	Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Hipotesis diterima

Berdasarkan Tabel 9 dan 10 serta Gambar 4 diperoleh hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut.

- H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pernyataan hipotesis pertama bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,598 atau 59,8%. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

- b. H2: Budaya Organisasi positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pernyataan hipotesis kedua bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (P Value) sebesar 0, yang lebih kecil 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,404 atau 40,4%. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui pula bahwa Dari variabel Motivasi dan Budaya Organisasi, variabel motivasi yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Di mana variabel motivasi dan budaya organisasi ini sangat mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penghitungan statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi telah memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini

mengisyaratkan bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi; *Terdapat pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai* secara empirik dapat *diterima*.

Hal ini mencerminkan bahwa dimensi-dimensi pada variabel motivasi kerja dan dimensi-dimensi pada variabel budaya organisasi turut memberikan andil terhadap penguatan kedua variabel bebas tersebut dan berkorelasi positif dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Satpol PP Kota Bandung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kinerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kantor Satpol PP Kota Bandung telah mendapat pengaruh positif secara simultan dari variabel motivasi kerja dan budaya organisasi. Hal ini tercermin dari adanya penguatan dimensi-dimensi variabel kinerja pegawai oleh dimensi variabel motivasi kerja dan budaya organisasi, yang dapat dijelaskan secara runtut sebagai berikut. Pegawai pada Kantor Satpol PP Kota Bandung telah memiliki kinerja yang cukup baik. Dilihat dari variabel motivasi kerja dapat tercermin dari adanya hubungan antara sesama rekan kerja dan atasan yang berjaln dengan baik serta adanya kepastian penghasilan yang diterima setiap bulannya. Kecuali itu, peneliti mendeteksi adanya beberapa indikator pada dimensi variabel motivasi kerja yang belum terpenuhi secara optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Satpol PP Kota Bandung, sebesar 59,8%. Persentase rata-rata jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja tinggi 65%.

Dimensi yang memiliki pengaruh tertinggi adalah dimensi ekstrinsik pada item pertanyaan hubungan antara sesama rekan kerja, antara atasan bawahan terjalin dengan baik, yaitu sebesar 71,5%. Namun dari aspek item pertanyaan Keinginan berkreaitivitas secara proporsional untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik masih belum optimal, yaitu sebesar 25,2%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan meningkat motivasi pada pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

2. Budaya organisasi berpengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Satpol PP Kota Bandung, sebesar 40,4%. Persentase rata-rata jawaban responden pada variabel Budaya Organisasi tinggi 64,4%. Dimensi yang memiliki pengaruh tertinggi adalah dimensi perhatian terhadap rincian pada item pertanyaan adanya perhatian dari instansi agar setiap melaksanakan kegiatan dilakukan secara rinci, yaitu sebesar 69,5%. Namun dari aspek item pertanyaan Adanya sistem dan prosedur yang sudah terbangun di instansi masih tergolong lemah, yaitu sebesar 58,5%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun Kantor Satpol PP Kota Bandung masih perlu menciptakan penguatan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.
3. Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan R^2 sebesar 0,923. Artinya variabel motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama

memengaruhi kinerja pegawai sebesar 92,3%. Persentase rata-rata jawaban responden pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 63,92%. Pengaruh ini positif dan signifikan, artinya bahwa peningkatan pengaruh secara bersama-sama antara motivasi dan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kota Bandung.

SARAN

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan positif dan signifikan, untuk itu perlunya mengembangkan motif berprestasi yang dapat mendorong setiap pegawai melakukan suatu kegiatan atau tugas yang sebaik-baiknya agar dapat mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Kemudian dengan melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Untuk penguatan budaya organisasi, Kantor Satpol PP Kota Bandung sebaiknya menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga setiap individu pegawai dapat mencapai prestasi kerja (kinerja) yang optimal. Serta dapat menata ulang tata kerja organisasinya melalui suatu kebijakan pimpinan, sehingga sumber-sumber daya organisasi dapat dimanfaatkan secara optimal, dan melaksanakan fungsi-fungsi manajerial secara tepat.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Kantor Satpol PP Kota Bandung dapat memanfaatkan bakat dan kemampuan pegawai sesuai dengan bidangnya,

Memperkuat tim-tim kerja pegawai sehingga mampu bersaing dengan lebih efektif dan efisien. Kemudian untuk membangkitkan sinergi positif di antara. Bagian melalui upaya yang terkoordinasi. Selain itu untuk dapat mengoptimalkan interaksi yang positif antara staf dengan pimpinan melalui komunikasi yang efektif, sehingga setiap arahan dan perintah dapat diterima staf dengan jelas. Selain itu Pimpinan harus memberikan kesempatan kepada staf untuk berkreasi dan berinisiatif secara inovatif dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

4. Implikasi hasil penelitian ini bagi masyarakat luas dapat dapat dikembangkan pada masa mendatang dan meningkatkan pemahamannya terhadap proses pelayanan publik dalam memenuhi kepentingan dan kebutuhan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Burns, N. and Grove, S.K. (2001) *The Practice of Nursing Research, Conduct, Critique, and Utilization*. 4th Edition, W.B. Saunders Company, Philadelphia.
- Bratton, John, & Gold. (1999). *Human Resource Management Theory and Practice (second edition)*. London: MacMillan Press Ltd
- David Osborne and Peter Plastrik, 2000, *The Reinventor's Fieldbook San Fransisco: Joosey-Bas*.
- Darma, Dwiyanto. (1998) *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Dwiyanto, Agus, 1995: *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*, Fisipol Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Gibson, James L, Johns H. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr, 1997, *Organizations*, McGraw-Hill Higher Educations, Boston.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron, 2003, *Behavior in Organizations*, Prentice-Hall, New Jersey.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. 1966, *The Motivation-Hygiene Theory, from Work and The Nature of Man*, Word Publishing Co. Keban, Yeremais T, 1995, *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah*, FISIP UGM, Yogyakarta.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*, New York, McGraw-Hill Higher Education.
- Kothari, C. R. 2004. *Research Methodology*. New Age International Publishers, New Delhi
- Kovach, K.A., 1995. "Employee motivation Addressing a crucial factor in your Organization's performance", *Employee Relations Today*, vol.22, pp-93-105 of Management.
- Maslow, A., 1954, *Motivation and Personality*, Harper and Row, New York.
- McGregor, Douglas, 1960, *The Human Side of Enterprise*, New York: McGraw-Hill.
- McClelland, David C, 1962, *Business Drive and National Achievement*, Harvard Business Review, July-August, pp. 99-112.
- Narimawati, Umi. (2010) *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusunan Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Genesis.
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurdin, Ismail. 2012. *Budaya Organisasi Konsep, Teori, dan Implementasi*, Universitas Brawijaya Press, Malang.

- Osborne, David, dan Peter Plastrik. 2000. *Memangkas Birokrasi*. Penerbit PPM. Jakarta.
- Polit & Hungler (1999). *Nursing Research principles and Methods*, WB Saunders Lippincott, Philadelphia.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE- Yogyakarta
- Robbins, Stephen P, 1996, *Essentials of Organizational Behavior*, Prentice Hall
- Robbins, Stephen P, 2006, *Organizational Behavior*, Printice Hall International Inc, New Jersey. Internastional, Inc, New Jersey.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2011, *Membanangun dan Mengembangkan Kepemimpinan, Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*, Refika Aditama, Bandung.
- Sinabela, Lijan Poltak, 2012, *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*, Prenada Media Group, Jakarta
- The Liang Gie. 1987. *Ensiklopedia Administrasi*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Walgito, Bimo, 2003, *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*, Andi Offset, Yogyakarta
- Wibowo, 2013, *Budaya Orgaisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Winardi, J. 2002, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Raja Grafika Persada, Jakarta.

