

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
KECAMATAN SLUKE KABUPATEN REMBANG**

Novi Kusumaningsih¹⁾, Muhammad Tahwin²⁾

STIE YPPI REMBANG^{1),2)}

E-mail: alifnaufall82@gmail.com¹⁾, tahwinm@yahoo.co.id²⁾

Abstrak

Peningkatan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi baik secara kuantitas maupun kualitas. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh, yaitu meneliti seluruh populasi sebanyak 27 CPNS. Pengumpulan data dilakukan dengan cara angket, wawancara dan observasi. Teknik pengolahan data menggunakan SPSS 21, langkah pertama adalah menguji instrumen dari kuesioner melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi berganda dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) budaya kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Budaya kerja, motivasi, kinerja.*

***The Influence Of Work Culture And Motivation On Performance Of Employees
In Sluke District, Rembang Regency***

Abstarct

Performance improvement for both individuals and groups becomes the center of attention in an effort to improve organizational performance both in quantity and quality. This research was conducted on employees of Sluke District, Rembang Regency. The method used to determine the sample is non-probability sampling with saturated sampling technique, namely examining the entire population of 27 employees. Data was collected by means of questionnaires, interviews and observations. The data processing technique used SPSS 21, the first step is to test the instrument from the questionnaire through validity test, reliability test, multiple regression test and determinations test. The result showed that: (1) work culture has a positive and significant effect on employee performance; (2) motivations has a positive and significant effect on employee performance; (3) work culture and motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Key words: *work culture, motivation, employee performance.*

A. PENDAHULUAN

Budaya kerja yang baik akan membawa dampak positif bagi perusahaan atau suatu organisasi. Setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang telah ditentukan, dibutuhkan kerjasama tim agar bisa mencapai tujuan tersebut secara efektif dan benar-benar

menghasilkan. Oleh sebab itu, penting bagi karyawan untuk bisa nyaman berada di tempat kerja sehingga kinerja karyawan semakin baik.

Terdapat sejumlah budaya kerja yang bernilai negatif masih terdapat dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban oleh para pegawai yang berpotensi menghambat kinerja organisasi (Zulkifli, dkk, 2014). Faris (2014) mengemukakan mutu sumberdaya manusia Indonesia yang tidak mampu bersaing, disebabkan karena faktor budaya kerja yang masih lemah dan tidak merata. Ada anggapan bahwa budaya kerja produktif di Indonesia, belum merata karena bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin.

Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi baik secara kuantitas maupun kualitas. Keadaan ini menjadikan sumberdaya manusia sebagai aset harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka peran organisasi sangat penting dan harus mampu mendorong anggotanya untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal.

Menurut Kepmenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002, budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari para aparatur negara yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Adapun menurut Mangkuprawira (2002) budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh setiap karyawan tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individu. Makin banyak pegawai yang menerima nilai-nilai makin tinggi kemampuan dan komitmen mereka pada nilai-nilai itu dan semakin kuat budaya tersebut (Robbins, 2006). Triguno (2004) menyatakan bahwa, budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau bekerja. Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas kerja akan ditingkatkan yang merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi, di mana keberhasilan organisasi menjadi satu indikator kepuasan kerja karyawan.

Kinerja seseorang sangat dipengaruhi motivasi untuk bekerja dalam organisasi. Untuk meningkatkan kinerja dari pegawainya, organisasi perlu memberi perhatian pada kepentingan pegawai yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Berbagai macam kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja (Hasibuan, 2005). Seorang pegawai yang profesional tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa pegawai merupakan individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tempatnya bekerja. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang akan mempengaruhi

motivasi kerja di dalam melakukan kegiatan untuk mencapai kinerja yang optimal. Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*) Motivasi adalah merupakan kekuatan yang berada dalam diri maupun yang berasal dari luar yang menjadi pendorong seorang pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Proses kerja akan optimal apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman pegawai yang memadai. Meskipun memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi serta pengalaman yang cukup, seseorang tidak akan mencapai prestasi kerja terbaik apabila tidak ada motivasi kerja dalam diri orang tersebut. Sebaliknya meskipun seseorang memiliki motivasi yang sangat tinggi akan tetapi tidak didukung oleh kemampuan, keahlian dan pengalaman yang memadai tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal. Namun demikian motivasi yang tinggi merupakan modal yang besar untuk mencapai sukses karena motivasi yang tinggi adalah setengah dari kesuksesan itu sendiri.

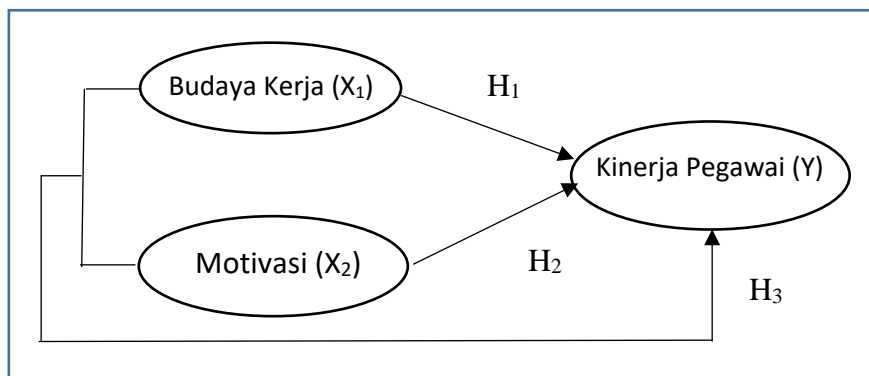
Menurut Mathis dan Jackson, 2002, motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005). Selain itu Rivai (2004) menyampaikan pengertian motivasi adalah: (1) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. (2) Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. (3) Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. (4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. (5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja adalah sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan kerja yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Kinerja pegawai dan tuntutan profesionalisme serta peningkatan mutu secara terus-menerus, menuntut semua karyawan atau pegawai untuk selalu memperbaiki kinerja pada semua aspek. Hal ini tentunya didukung faktor motivasi, dan budaya kerja. Dengan kinerja yang baik dan terorganisir akan dapat menambah kepercayaan masyarakat pada pelayanan yang diberikan oleh pemerintah. Berangkat dari pemikiran tersebut diperlukan penelitian mengenai pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. Kantor Kecamatan Sluke memiliki 27 pegawai. 17 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan 10 orang merupakan Tenaga Harian Lepas (THL).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai serta variabel independennya adalah budaya organisasi dan motivasi. Penelitian Daryatmi (2005) mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan membuktikan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Daryatmi tersebut didukung oleh penelitian Arianto (2013) yang menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian ini adalah diduga budaya kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang.

Penelitian Hasdiah, dkk (2018) membuktikan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Hasdiah tersebut didukung oleh penelitian Manurung (2012) yang juga membuktikan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis kedua penelitian ini adalah diduga motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. Adapun hipotesis ketiga penelitian ini adalah diduga budaya kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang.

Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagaimana Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

B. METODE PENELITIAN

1. Desain dan Variabel Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif yang bertujuan untuk menguji variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (X), yaitu budaya kerja (X_1) dan motivasi (X_2), serta terdapat satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Sluke yang berjumlah sebanyak 27 orang. Penentuan sampel menggunakan metode *non probability sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel

(Sugiyono, 2017). Jenis *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh atau sering disebut juga sensus.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui *survey* berupa daftar pertanyaan atau pernyataan yang tersedia jawabannya. Adapun untuk menilai hasil jawaban menggunakan skala likert dengan skor 1-5.

4. Uji Instrumen

Uji instrumen yang dilakukan mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Untuk mengetahui nilai validitas dapat dilihat dari perbandingan antara r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) dan $r_{product\ moment}$ (r_{tabel}), jika nilai r_{hitung} lebih besar r_{tabel} maka butir pertanyaan tersebut adalah valid dengan taraf kesalahan ditetapkan 5% dengan taraf kepercayaan 95% (Nunnally dalam Ghozali, 2009). Uji Reliabilitas untuk mengetahui nilai reliabilitas dilihat dari hasil perhitungan nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,7 maka kuesioner yang dipakai sebagai alat pengukuran (butir pertanyaan) telah *reliabel*.

5. Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel-variabel X dengan Y baik secara individu maupun secara bersama-sama. Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Di mana:

Y : Kinerja Pegawai

X₁ : Budaya Kerja

X₂ : Motivasi

e : *error*

Selanjutnya akan dilakukan uji parsial dan uji determinasi. Untuk menguji pengaruh variabel independent (X) secara individu (uji parsial) terhadap Y, maka digunakan nilai t test, sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan nilai signifikansi, yaitu jika $\leq 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak (Sugiyono dan Eri Wibowo, 2002). Untuk menguji hipotesis ketiga digunakan uji f, dengan membandingkan nilai f_{hitung} dan f_{tabel} dengan signifikansi 0,05. Uji Determinasi menggunakan *adjusted R²* untuk menunjukkan seberapa besar variabel-variabel independen yang ada di dalam model dapat menerangkan variabel dependen.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Hasil uji reliabilitas adalah sebagaimana pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Budaya Kerja (X_1)	0,832	5
Motivasi (X_2)	0,740	4
Kinerja (Y)	0,774	4

Sumber : Data primer diolah, 2021

Pada Tabel 1, menunjukkan hasil uji reliabilitas atas variabel budaya kerja, motivasi dan kinerja pegawai kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Hal ini membuktikan bahwa ketiga variabel di atas reliabel.

Uji instrumen berikutnya adalah uji validitas. Berikut adalah hasil uji validitas dari budaya kerja, motivasi dan kinerja pada pegawai Kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang sebagaimana Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Budaya Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai

Variabel Budaya Kerja			
Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Signifikansi
1	0,311	0,665	0,000
2	0,311	0,833	0,000
3	0,311	0,841	0,000
4	0,311	0,807	0,000
5	0,311	0,779	0,000
Variabel Motivasi			
1	0,311	0,776	0,000
2	0,311	0,610	0,000
3	0,311	0,770	0,000
4	0,311	0,864	0,000
Variabel Kinerja Pegawai			
1	0,311	0,791	0,000
2	0,311	0,759	0,000
3	0,311	0,763	0,000
4	0,311	0,790	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2021

Dari data uji validitas yang telah dipaparkan pada Tabel 2, diketahui bahwa pernyataan kuesioner dari ketiga variabel yang diuji hasilnya adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini bisa diartikan bahwa butir pernyataan kuesioner pada variabel budaya kerja, motivasi dan kinerja pegawai kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Regresi

a. Uji T (Parsial)

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini secara parsial, maka dilakukan uji t. Berikut disajikan hasil Uji t, sebagaimana Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji T

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,099	2,908		1,066	0,297
	bdy	0,263	0,123	0,366	2,140	0,043
	mtv	0,456	0,187	0,417	2,440	0,022

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3, maka diketahui besarnya nilai thitung variabel budaya kerja sebesar 2,140 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,703, dengan nilai signifikansi sebesar 0,043, ini berarti hipotesis 1 diterima yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. Adapun nilai thitung variabel motivasi sebesar 2,440 lebih besar dari nilai tabel sebesar 1,703 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002, berarti hipotesis 2 diterima yang berarti motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang.

Selanjutnya berdasarkan Tabel 3, maka persamaan model regresi pada penelitian ini adalah:

$$Knj = 3,009 + 0,263Bdy + 0,456Mtv$$

Model persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,009 berarti apabila variabel independen dianggap konstan maka variabel nilai kinerja pegawai sebesar 3,009 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,263 berarti apabila variabel budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,263 satuan
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,456 berarti apabila variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,456 satuan.

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk melihat pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji F. Hasil uji F bahwa nilai $F_{hitung} 9,724 > F_{tabel} 2,052$ dengan signifikansi $< 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel budaya kerja dan motivasi

secara simultan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang.

c. Uji Determinasi

Dari hasil uji determinasi (R^2) diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,402. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja dan variabel motivasi mampu menjelaskan sebesar 40,2% mengenai variabel kinerja pegawai kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang, sedangkan 59,8% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

3. Pembahasan

Hasil uji parsial hipotesis pertama menunjukkan tingkat signifikansi 0,043 yang mempunyai nilai lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t_{hitung} 2,140 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,703. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. Hal ini sesuai dengan penelitian Daryatmi (2005), yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji parsial hipotesis kedua menunjukkan bahwa dengan nilai signifikansi 0,022 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,440 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,703, berarti bahwa Motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Hasdiah, dkk (2018), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji simultan hipotesis ketiga menunjukkan nilai signifikansi 0,01 yang lebih kecil dari 0,05 dengan nilai F_{hitung} 9,724 yang lebih besar dari F_{tabel} 2,052. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013), yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta adanya motivasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja (Manurung, 2018).

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sluke, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang.
- b. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang.

- c. Budaya Kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang.
- d. Variabel budaya kerja dan variabel motivasi mampu menjelaskan sebesar 40,2% mengenai variabel kinerja pegawai kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang, sedangkan 59,8% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

2. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan adalah budaya kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Organisasi maupun sebaiknya memperhatikan dua variabel ini untuk meningkatkan performa kinerja pegawai.

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan menggali variabel-variabel lain yang lebih luas mengenai kinerja pegawai, memperluas area penelitian dan merubah objek penelitian sehingga dapat memperkaya informasi yang diperoleh.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi AN. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 201
- Daryatmi. (2005) Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Karanganyar. Diakses pada <http://eprints.ums.ac.id/125/Daryatmi.pdf> pada tanggal 30 Oktober 2021.
- Faris Ihsan. (2014). Reformasi Budaya Kerja Pada Birokrasi Pemerintah. Artikel pada Website BKD dan Diklat Provinsi NTB. [Http://Bkddiklat.Ntbprov.Go.Id/Wp-Content/Uploads/2014/09/ReformasiBudaya-Kerja-Pada-BirokrasiPemerintah.Pdf](http://Bkddiklat.Ntbprov.Go.Id/Wp-Content/Uploads/2014/09/ReformasiBudaya-Kerja-Pada-BirokrasiPemerintah.Pdf)
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Cetakan keenam, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, Jakarta.
- Mangkuprawira, S, (2002). *Budaya Kerja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Manurung, Prima IR. (2012) Pengaruh Budaya kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. Tesis Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara.
- Mathis, R. L and Jackson, J. H. (2002), *Human Resource Management* 9th ed., Sadeli, J and Hie, B. P (Alih Bahasa), Jakarta.

- Rivai, V, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, S.P. dan Mary Coulter, (2006). *Perilaku Organisasi*, Jilid I, (Edisi ke-10 terjemahan), PT. Gramedia, Jakarta.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods for Business (Metodologi Penelitian untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono dan Eri Wibowo.(2002). *Statistik Untuk Penelitian Dan Aplikasinya Dengan SPSS 10,0 For Windows*. Bandung: Alfabeta.
- Triguno, (2004). *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Edisi Keenam, Penerbit PT.Golden Terayon Press, Jakarta.
- Zulkfli T, Paranoan, dan Achmad Djumali. (2014). Hubungan Budaya Kerja Dengan Komitmen Pegawai Negeri Sipil Di lingkungan Rumah Sakit Daerah Atma Husada Mahakam. *eJournal Administratiive Reform*. 2(2)/2021: 1316-1327.