

## PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**AMIRULLAH**

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang  
Email. [amirullahmenulis@gmail.com](mailto:amirullahmenulis@gmail.com)*

**RIATI**

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang  
Email. [riatiasyari@gmail.com](mailto:riatiasyari@gmail.com)*

### Abstract

*This study aims to determine and analyze the influence of motivation and organizational culture on employee performance. The method used in this study is a quantitative method and is carried out to answer three hypotheses. The instrument of this research is a list of direct questions that are distributed directly to the respondents. Respondents in this study were employees at the Sumbersekar Village Office, Dau District, Malang Regency as many as 34 people. The data analysis technique in this study used Multiple Regression Analysis.*

*Based on the results of data analysis and discussions that have been carried out, that motivation has an effect on employee performance at the Sumbersekar Village Office, Dau District, Malang Regency. That organizational culture has an effect on employee performance at the Sumbersekar Village Office, Dau District, Malang Regency. That motivation and organizational culture simultaneously affect employee performance at the Sumbersekar Village Office, Dau District, Malang Regency.*

**Keywords:** *Motivation, Organizational Culture, Employee Performance*

### Pendahuluan

Dalam Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2014 (*Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, n.d.*) tentang Desa, tertuang bahwa desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Perangkat desa bagian dari syarat pembentuk desa, sebab perangkat desa termasuk dalam unsur penyelenggara pemerintah desa yang membantu kepala desa dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Perangkat desa memiliki peran yang sangat penting dalam kemajuan desa, tetapi masih ada perangkat desa yang memiliki sumber daya manusia yang belum memenuhi.

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa terdapat 3 indikator untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan. Indikator tersebut yaitu kualitas kerja,

kuantitas kerja dan pelaksanaan tugas. Maka, pemimpin harus mempunyai banyak cara untuk mengidentifikasi untuk meningkatkan kinerja perangkat desa misalnya dengan memberikan motivasi yang dapat mempengaruhi perangkat desa agar mampu bekerja secara efektif, efisien, dan menanamkan jiwa budaya organisasi yang sesuai. Maka faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja perangkat desa diantaranya adalah motivasi dan budaya organisasi.

Seseorang yang memiliki motivasi lebih baik, akan melaksanakan pekerjaan maupun tugasnya dengan baik pula. Dengan demikian, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja aparat desa dalam memberikan pelayanan adalah motivasi. Namun motivasi juga ditentukan oleh adanya kesempatan untuk berkarier, jenis pekerjaan serta kebanggaan sebagai bagian dari organisasi. Dengan adanya motivasi dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas seorang pegawai (Simamora, 2004).

Faktor penting lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan pegawai pemerintah yang baik pula. Sebelumnya pengaturan desa ada dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Namun, kedua UU ini tidak memberikan hak-hak yang khusus bagi desa untuk membangun dan mengatur sendiri roda pemerintahan desa.

Dengan adanya UU No.6 Tahun 2014 tentang desa membawa dampak pada

perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi yang harus dilakukan. Dengan diimplementasikannya UU Desa, dalam melaksanakan pembangunannya dengan melibatkan masyarakat secara langsung.

Penjelasan secara empiris mengenai motivasi menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elisabeth (2018) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan produktivitas organisasi, sedangkan penelitian dengan hasil yang berbeda dilakukan oleh (Rantesalu et al., 2017) dan (Oktaviani & Darmo, 2017) menjelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kajian empirik yang lain menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dalam analisis penelitian (Rantesalu et al., 2017), (Elisabeth, 2018) (Marga, 2016). Meskipun beberapa penelitian menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan oleh (Kurniasari et al., 2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Sebagaimana kantor Desa Sumbersekar Kecamatan Dau Kabupaten Malang adalah salah satu instansi pemerintah dalam lingkup pedesaan yang terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja pemerintah desa merupakan bentuk kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat setempat, hal ini merupakan bentuk pelayanan publik yang harus dilakukan oleh pemerintah desa.

Begitu juga faktor motivasi di mana kurang adanya satu sistem pengupahan berdasarkan hasil kerja, tidak adanya kekhawatiran untuk dipecat jika tidak berhasil dalam pekerjaannya karena perlindungan undang-undang perangkat desa, serta kurang semangat kerja karena pekerjaan yang dilakukan pemerintah desa secara rutin. Keterbatasan ini menyebabkan pemerintah desa sering dianggap sebagai institusi yang tidak berdaya dalam hal memotivasi perangkatnya.

Selain itu budaya organisasi yang perlu ditingkatkan dalam menjalankan aturan yang telah disepakati bersama, dimana ini terlihat biasanya dengan adanya pegawai yang terlambat datang ataupun mangkir bekerja setelah menghadapi libur nasional.

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan suatu organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosentono dalam (Gultom, 2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: (a) Efektivitas dan Efisiensi, (b) Otoritas dan Tanggung Jawab, (c) Disiplin, dan (d) Inisiatif

Menurut pendapat lain, Keith Davis dalam Mangkunegara (Fahlevi et al., 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut: (a) Faktor kemampuan (*Ability*), (b) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan

bagi organisasi. Menurut John Miner dalam (Fahmi, 2012) untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu:

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2014) "Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi.

Menurut Dwiyanto dalam (S. Sedarmayanti, 2014) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut: (a) Produktivitas, (b) Kualitas layanan: mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan, (c) Responsivitas, (d) Responsibilitas, (e) Akuntabilitas.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan evaluasi kinerja. Evaluasi dilakukan guna mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai tersebut sudah dilaksanakan. Menurut (Hamali, 2016) evaluasi kinerja terdapat delapan evaluasi kinerja yaitu: (a) Penilai, (b) Mengumpulkan informasi, (c) Kinerja, (d) Ternilai, (e) Dokumentasi, (f)

Membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya, (g) Dilakukan secara periodik, dan (h) Pengambilan keputusan manajemen SDM

Sutrisno dalam (Setiawan & Bodroastuti, 2010) mengemukakan karakteristik pokok motivasi adalah sebagai berikut: (a) Usaha, (b) Kemauan Keras, dan (c) Arah atau tujuan. Menurut David C.Mc.Celland dalam (Hasibuan, 1996) menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut: (a) kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, (b) kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan ineraksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain, dan (c) Kebutuhan kekuatan (*need for power*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik di dalam organisasi.

Sayuti (2007) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*). Faktor internal terdiri dari: (a) Kematangan Pribadi, (b) Tingkat Pendidikan, (c) Keinginan dan Harapan Pribadi, (d) Kebutuhan, (e) Kelelahan dan Kebosanan, (f) Kepuasan Kerja. Faktor eksternal terdiri dari: (a) Kondisi Lingkungan Kerja, (b) Kompensasi yang Memadai

Budaya berkaitan dengan “makna bersama, nilai, sikap dan keyakinan”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jantung dari suatu organisasi adalah sikap, keyakinan, kebiasaan dan harapan dari seluruh individu anggota organisasi mulai dari pucuk pimpinan sampai ke *front liners*, sehingga tidak ada aktivitas yang dapat melepaskan diri dari budaya (Nimran & Amirullah, 2015)

Robbins & Judge (Robbins & Judge, 2008) menyebutkan ada beberapa hakikat budaya organisasi yaitu: (a) Observed behavioral regularities, (b) Norms, (c) Dominant values, (d) Philosophy, (e) Rules, dan (f) Organization climate,.

Menurut Wirawan (Wirawan, 2007) mengemukakan indikator budaya organisasi sebagai berikut: (a) Pelaksanaan norma, (b) Pelaksanaan nilai-nilai, (c) Kepercayaan dan filsafat, (d) Pelaksanaan kode etik, (e) Pelaksanaan seremoni, dan (f) Sejarah organisasi. Beberapa dampak budaya organisasi dalam (Robbins & Judge, 2008) yaitu:

- a) Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.
- b) Budaya organisasi membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya.

- c) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota; dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya.

### Metode Penelitian

Populasi adalah keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti Malhotra dalam (Hermawan & Amirullah, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor Desa Sumbersekar Kecamatan Dau Kabupaten Malang yaitu sejumlah 34 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan proportional sampling. Metode Proportional sampling, yaitu metode di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada kantor Desa Sumbersekar Kecamatan Dau Kabupaten Malang maka metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 34 karyawan yang dimana kepala desa tidak termasuk dalam jumlah sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan multiple regression.

### Temuan Penelitian dan Pembahasan

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 1.** Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	1,006
Motivasi Kerja	0,400
Budaya Organisasi	0,260

Dari tabel 1 di atas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,006 + 0,400 X_1 + 0,260 X_2$$

a. Koefisien konstanta(Y)

Variabel Kinerja Karyawan sebesar 1,006 satu satuan jika jumlah variabel Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi tetap atau sama dengan nol ( 0 ).

b. Koefisien Motivasi Kerja(X1)

Jika jumlah Motivasi Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,400 satu satuan.

c. Koefisien Budaya Organisasi(X2)

Jika jumlah Budaya Organisasi naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan berkurang sebesar 0,260 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja

(X1) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,400.

**Tabel 2** Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi	0,868 <sup>a</sup>	0,753

Dari tabel 2 di atas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,753 artinya variabel Motivasi Kerja (X1), dan Budaya Organisasi (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,4% dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) Dan Kinerja Karyawan adalah positif artinya jika Motivasi Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) naik maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari faktor Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kantor Desa Sumbersekar Kecamatan Dau Kabupaten Malang. Hal ini didukung oleh nilai *t* hitung kinerja karyawan sebesar 4,830. Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan tidak mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kurangnya motivasi dalam bekerja yang terjadi di Kantor Desa Sumbersekar Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

Motivasi kerja dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Prabu (2005)

menyatakan “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasinya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan respons karyawan Kantor Desa Sumbersekar terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh karyawan tercapai.

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik budaya organisasi pada Kantor Desa Sumbersekar Kecamatan Dau Kabupaten Malang, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Kantor Desa Sumbersekar Kecamatan Dau Kabupaten Malang. Hal ini didukung oleh nilai *t* hitung kinerja karyawan sebesar 3,465. Hal ini juga di dukung oleh teori Menurut (Marliani, 2015) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi karyawan terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi suatu kekuatan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam hal ini budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru.

Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi membentuk perilaku karyawan Kantor Desa Sumbersekar dengan mendorong pencampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Sumbersekar. Hal ini didukung oleh nilai  $f_{hitung}$  kinerja karyawan sebesar 47,199. Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan penerimaan informasi yang terjadi di Kantor Desa Sumbersekar.

Budaya Organisasi yang ada di instansi sudah terbilang baik dalam menjalankan tanggung jawab, berpengaruh dalam menentukan Budaya Organisasi meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator kinerja karyawan. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel Budaya Organisasi maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan kata lain semakin meningkatnya Budaya Organisasi maka akan ada peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, jika karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel Motivasi Kerja dan

meningkatkan variabel Budaya Organisasi maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan kata lain semakin efektif meningkatnya Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan Kantor Desa Sumbersekar Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

## Penutup

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, mengenai Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Desa Sumbersekar Kecamatan Dau Kabupaten Malang, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

- 1) Bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Sumbersekar Kecamatan Dau Kabupaten Malang.
- 2) Bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Sumbersekar Kecamatan Dau Kabupaten Malang.
- 3) Bahwa motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Sumbersekar Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

## Daftar Referensi

- Elisabeth, R. (2018). *The Influence Of Organizational Culture And Work Motivation On Employee Performance Of Industrial And Trade Services In Ambon City Indonesia. 2018.*
- Fahlevi, M., Setiawan, H. H., & others. (2017). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Orientasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Bandung.* Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas

- Bandung.
- Fahmi, I. (2012). *Analisis Kinerja Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor untuk Menilai dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan*.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS (Center Of Academic Publishing Service)*. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (1996). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Kedua. PT Toko Gunung Agung*.
- Hermawan, S., & Amirullah, A. (2016). *METODE PENELITIAN BISNIS Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Media Nusa Creative.
- Kurniasari, I. C., Thoyib, A., & Rofiaty, R. (2018). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 352–371.
- Mangkunegara Prabu, A. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Marga, Y. K. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. *E-Jurnal Manajemen Kinerja*, 2(1), 22–36.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Pustaka Setia.
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi* (3 ed.). Media Nusa Creative.
- Oktaviani, E., & Darmo, I. S. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan Dan Risiko Kementerian Keuangan*. 2(3), 373–380.
- Prabu, A. (2005). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai badan koordinasi keluarga berencana nasional kabupaten muara enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 3(6), 1–25.
- Rantesalu, A., Mus, A. R., Arifin, Z., & others. (2017). *The effect of competence, motivation and organizational culture on employee performance: the mediating role of organizational commitment*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Salemba Empat*. Jakarta.
- Sayuti. (2007). *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Ghalia.
- Sedarmayanti, H. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Negeri Sipil. Seventh Printing. Bandung: Refika Aditama*.
- Sedarmayanti, S. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Penerbit PT. Refika Aditama.
- Setiawan, A., & Bodroastuti, T. (2010). Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-Faktor Pekerjaan Terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan CV. Bintang Timur Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 102937.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. (n.d.).
- Wirawan, N. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.