

Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula

The Effect of Work Motivation And Organizational Culture on Employees Performance in Dinas Pendidikan, Sula Islands

Ida Sriyanti Ratna Sungkono

Mahasiswa Program Studi Pascasarjana manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka

Marwan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka

Milwan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka

ARTICLES INFORMATION

E B B A N K

Vol. 11, No. 2, Desember 2020

Halaman : 1 - 16

© LP3M STIEBBANK

ISSN (online) : 2442 - 4439

ISSN (print) : 2087 - 1406

Keywords :

work motivation, organizational culture, employee performance.

JEL classifications :

M21; M54; M14

Contact Author :

sriyantiratna@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of motivation and organizational culture on the performance of the employees of the Sula Islands District Education Office. This research was conducted on employees of the Sula Islands District Education Office with a population of 108 employees. Using the incidental sampling technique, the number of samples used was 85 respondents, using the explanatory research method. While the theory used is Maslow's motivation theory. The research instrument used was a questionnaire. The independent variabels in this study are work motivation and organizational culture, while the dependent variabel is employee performance. Measurement of variabels is carried out using a Likert scale. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis method. The results of this study indicate that there is a partial positive influence between work motivation and organizational culture on employee performance. Work motivation and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance. The results of the analysis show that 24.4% of changes in employee performance variabels are influenced by work motivation and organizational culture.

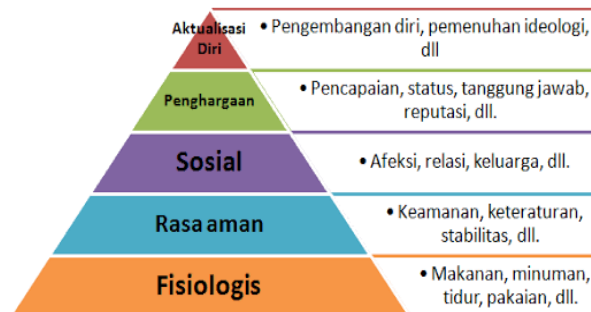
PENDAHULUAN

Setiap pegawai di suatu instansi pemerintahan memiliki fungsi yang sangat vital untuk menjamin kelancaran kerja untuk menghasilkan *output* tertentu yang diusahakan. Oleh karena itu, setiap pegawai terutama mereka yang berhubungan langsung dengan aktivitas utama organisasi, dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku hingga mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang pada akhirnya secara langsung dapat diterima baik dari segi jumlah, maupun kualitasnya. Seperti yang dikutip dalam Risna (2018), menyatakan bahwa pelayanan administrasi oleh institusi pemerintah di Indonesia pada umumnya masih belum memuaskan masyarakat karena prosedur yang berbelit-belit dan pemberian pelayanan yang lambat. Pernyataan tersebut membuktikan bahwa keadaan pelayanan seperti ini tentu tidak kondusif karena menyebabkan inefisiensi dan banyak potensi yang ada dalam masyarakat tidak bisa berkembang. Oleh karenanya, dengan terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 52 tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KEMENPAN RB) diharapkan instansi publik dapat meningkatkan kinerja pegawai atau sumber daya manusianya agar pelayanan yang didapatkan oleh masyarakat pada umumnya dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Mathis & Jackson (2016) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai besaran kontribusi yang dilakukan oleh pegawai yang diidentifikasi melalui kuantitas dan kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Sementara Mangkunegara (2016) lebih spesifik menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan perbandingan antara hasil kerja dan standar kerja yang telah ditetapkan. Standar kerja merupakan standar pelayanan minimal yang telah ditetapkan oleh kementerian atau lembaga berwenang lainnya dengan tujuan sebagai acuan standar pelayanan pegawai publik terhadap masyarakat pada umumnya. Selain itu juga dijelaskan jika kinerja pegawai secara ringkas dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi.

Motivasi kerja bagi pegawai merupakan hal yang penting, dengan motivasi yang tepat, para pegawai akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini karena pegawai tersebut akan meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, maka kepentingan setiap individu dalam sebuah organisasi akan terpenuhi, Siagian (2016). Sementara itu, budaya organisasi diartikan sebagai sistem yang memuat tentang nilai-nilai yang dianut dan disepakati oleh anggota organisasi melalui penataan hak, wewenang dan tanggungjawab dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Dengan menentukan visi dan misi, organisasi memiliki strategi bersama untuk mewujudkan kinerja organisasi yang berkualitas, berfokus pada peningkatan kualitas pelayanan secara terus menerus. Hal itu dilakukan dengan cara membangun suatu lingkungan kerja yang memungkinkan para pegawai mentransformasikan potensinya menjadi kinerja organisasi yang dihargai tinggi. Dengan demikian, misi dan filosofi dapat dikatakan sebagai elemen kunci dalam membentuk dan menumbuhkan budaya organisasi, yang digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan (Nurcahyono, 2015).

Teori motivasi menjelaskan faktor yang mempengaruhi seorang manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan dalam pekerjaan. Siagian (2017) mengemukakan dalam pengembangan konsep motivasi, telah berkembang teori-teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi, Adapun teori-teorimotivasi tersebut yaitu: Tingkat kebutuhan yang paling rendah dalam hirarki ini dikenal sebagai kebutuhan fisiologis dan yang tertinggi adalah kebutuhan realisasi diri. Hirarki kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Hirarki Kebutuhan Maslow

Sumber: Hasibuan (2012).

Budaya organisasi berisi nilai-nilai dan perilaku yang menjadi acuan organisasi untuk mengarahkan seluruh pegawainya guna mencapai kinerja yang optimal bagi kemajuan organisasi. Suatu organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan membuat organisasi tersebut menjadi kuat dalam menghadapi hambatan dan tantangan. Oleh karena itu, budaya organisasi akan menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para anggota organisasi; menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi; menentukan sifat dan bentuk-bentuk pengendalian dan pengawasan organisasi; menentukan gaya manajerial yang dapat diterima oleh para anggota organisasi; menentukan cara-cara kerja yang tepat, dan sebagainya. Secara spesifik peran penting yang dimainkan oleh budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi; menciptakan jati diri para anggota organisasi; menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan pekerja yang terlibat didalamnya; membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial; dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian.

Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula merupakan organisasi publik yang terbentuk berdasarkan peraturan daerah kabupaten Kepulauan Sula No. 6 Tahun 2011 tentang organisasi perangkat daerah dan memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan dibidang pendidikan dan kebudayaan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Pendidikan Kabupaten Sula memiliki fungsi sebagai organisasi publik yang merumuskan, menyelenggarakan kebijakan teknis di bidang pendidikan, melaksanakan pembinaan, pengembangan dan pelaksanaan tugas di bidang pendidikan, dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati. Dinas Pendidikan dalam melaksanakan tugasnya tidak akan pernah terlepas dari individu-individu yang diberikan tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Institusi Pemerintah 2018 yang menyatakan bahwa 12 poin sasaran strategik diketahui dalam satu tahun capaian kinerja instansi tersebut mencapai 100% pada seluruh poin sasaran. Adapun 12 poin sasaran strategik tersebut adalah

1. Meningkatkan pelayanan administrasi perkantoran dalam lingkup Dinas
2. Meningkatkan daya dukung sarana dan prasarana aparatur
3. Meningkatkan kemampuan dan profesionalisme aparatur
4. Meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur
5. Meningkatkan kualifikasi dan standar pelaporan capaian kinerja dan keuangan
6. Meningkatkan daya dukung sarana dan prasarana pelayanan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)
7. Meningkatkan penuntasan wajib belajar Sekolah Dasar 9 tahun
8. Meningkatkan kapasitas pelayanan Pendidikan Menengah
9. Meningkatnya standar mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan
10. Meningkatnya kualifikasi dan standar manajemen pelayanan Pendidikan
11. Meningkatkan pengelolaan kekayaan budaya
12. Meningkatnya pengembangan pengelolaan keuangan daerah

Ketercapaian 12 poin di atas secara tidak langsung mengindikasikan bahwa komposisi dan jumlah pegawai dalam Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Namun capaian kinerja tersebut hanya memuat data ketercapaian tugas dalam satu tahun berdasarkan tugas yang telah disusun dan ketercapaian tersebut jauh dari kebutuhan dilapangan. Fakta ini tentunya bertolak belakang dengan data yang menyebutkan ketercapaian kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula telah tercapai 100 persen. Berdasarkan data internal Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula pada tahun 2018, pembayaran tunjangan tenaga pendidik masih banyak yang terhambat.

Berdasarkan data Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula, tercatat memiliki pegawai sebanyak 108 pegawai dimana berdasarkan jenis kelamin menunjukkan perbandingan 3:2 pegawai perempuan dibanding laki-laki. Pegawai honorer pada dinas ini sebanyak 56 dari 108 total pegawai, hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah komposisi pegawai diisi oleh tenaga honorer. Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan sula dalam rangka mengawasi kehadiran pegawai dengan menggunakan absensi manual berupa tanda tangan pada daftar hadir. Pengisian daftar hadir dilakukan sebanyak dua kali sehari yaitu pada jam kedatangan dan jam kepulangan. Adapun daftar absensi total pegawai pada tahun 2018 sebagai berikut:

Tabel 1
Daftar Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula

Bulan	Persentase		
	Kehadiran Tepat waktu	Terlambat masuk Kerja	Ketidak Hadiran tanpa keterangan
Januari	44,44%	25,93%	12,96%
Februari	43,52%	26,85%	13,89%
Maret	43,52%	28,70%	13,89%
April	41,67%	30,56%	12,04%
Mei	42,59%	30,56%	12,04%
Juni	40,74%	32,41%	14,80%
Juli	39,81%	33,33%	15,74%
Agustus	39,81%	34,26%	16,67%
September	40,74%	35,18%	16,67%
Oktober	41,67%	35,18%	14,80%
November	42,59%	36,11%	15,74%
Desember	41,67%	37,04%	16,67%

Sumber : Data Dinas pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula Tahun 2019.

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang hadir tepat waktu kurang dari 50% pegawai dan jumlah pegawai hadir tetapi terlambat lebih dari 25%. Sedangkan pegawai yang tidak masuk kerja bahkan pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan rata rata sebesar 15%. Merujuk pada data diatas dapat di ketahui bahwa kesadaran dalam diri pegawai untuk hadir tepat waktu belum bisa dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang di tetapkan di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula. Adapun salah satu peraturan kehadiran pegawai adalah hadir tepat waktu pada pukul 08.00 WIT dan permohonan tidak masuk kerja harus secara tertulis ke Kepala Dinas ataupun atasannya langsung. Kehadiran tepat waktu merupakan salah satu aspek dalam kinerja pegawai. Dimana tanggung jawab dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan harus di dasari kesadaran masing masing pegawai. Dari Hasil wawancara diungkapkan bahwa seorang pegawai mengalami keterlambatan dan santai datang ke kantor karena tidak adanya sanksi dari atasan yang di berikan kepada pegawai yang terlambat atau sebaliknya memberikan penghargaan kepada pegawai yang selalu tepat waktu.

Budaya organisasi dapat dipandang sebagai suasana yang mendukung pegawai untuk menentukan apa arti sebenarnya bekerja dalam suatu organisasi. Suatu organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan membuat organisasi tersebut menjadi kuat dalam menghadapi hambatan dan tantangan. Untuk itu, upaya menciptakan budaya organisasi yang kuat menjadi keharusan bagi setiap organisasi yang ingin bertahan dan berkembang dalam lingkungan *global*. Masih rendahnya tingkat budaya organisasi dan kesadaran dalam mentaati peraturan yang berlaku serta rasa tanggung jawab pegawai dapat di lihat dari rekapitulasi sasaran kerja pegawai (SKP). Berikut adalah data SKP Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula:

Tabel 2
Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2018-2019

A. Perilaku Kinerja	2018			2019		
	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor
1. Orientasi Pelayanan	40	74	29,6	40	74	29,6
2. Integritas	40	72	28,8	40	70	28,8
3. Komitmen	40	70	28	40	72	28
4. Disiplin	40	70	28	40	70	28
5. Kerjasama	40	75	30	40	74	29,6
6. Kepemimpinan	40	73	29,2	40	72	28,8
Nilai Perilaku Kerja	40	72,33	28,93	40	72	28,8
B. Hasil Kerja						
1. Kualitas Kerja	60	74	14,8	60	70	42
2. Ketepatan Waktu	60	72	14,4	60	72	43,2
3. Keterampilan Kerja	60	74	14,8	60	75	45
Nilai hasil Kerja	60	73,33	43,99	60	72,33	43,4
Jumlah nilai Prestasi		72,92			72,20	

Sumber : Data Dinas pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula Tahun 2019

Tabel 3
Standar nilai yang digunakan dalam menilai kinerja pegawai

No	Nilai	Keterangan
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	0-50	Kurang

Sumber : Data Dinas pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula Tahun 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja para pegawai dinas pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula dari tahun 2018 sampai 2019 kategori cukup. Dapat dilihat dari total nilai prestasi kerja pada tahun 2018 sebesar 72,92 dan 2019 sebesar 72,20. Tentunya hal ini jauh dari harapan instansi yang menginginkan pegawai memiliki kinerja baik yaitu 100%. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja. Dari sekian banyak aspek aspek yang dianggap penting dalam kinerja pegawai maka dapat digolongkan kedalam dua faktor yaitu motivasi dan budaya organisasi. Penurunan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula memerlukan pemecahan karena berhubungan dengan pelayanan masyarakat dan merugikan instansi sendiri dalam pencapaian visi organisasi Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Sula.

Budaya mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi organisasi baik dalam hal siapa yang akan di promosikan maupun keputusan keputusan apa yang akan dinuat. Budaya yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya organisasi. Pada tabel sasaran kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Kepulauan sula, faktor integritas pada perilaku kerja mempunyai nilai cukup padahal sesuai dengan asumsi dalam budaya organisasi tentang nilai efektifitas, efisiensi dan integritas yang tinggi maka dapat diartikan budaya organisasi tersebut baik dan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada dinas pendidikan kabupaten kepulauan sula pada kategori cukup.

Kinerja Pegawai Dinas pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula dapat berdampak pada pelayanan pembayaran tunjangan profesi guru ataupun peningkatan kompetensi Guru yang merupakan salah satu syarat pengajuan sertifikasi Guru. Jika pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan data guru serta memiliki ketrampilan dalam berinovasi dalam mempercepat pemenuhan data guru maupun peningkatan kompetensi maka pembayaran tunjangan dapat berjalan lancar begitupun sebaliknya. Berdasarkan data internal Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula pada tahun 2018, pembayaran tunjangan tenaga pendidik masih banyak yang terhambat. Tercatat hingga akhir tahun 2018 tenaga pendidik yang belum menerima tunjangan profesi (sertifikasi) sebesar 49 persen dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4
Data Statistik Penerima Tunjangan Kabupaten Kepulauan Sula

No.	Kecamatan	Tenaga Pendidik	Tersertifikasi
1.	Sanana	438	168
2.	Sula Besi Tengah	179	106
3.	Mangoli Utara	177	92
4.	Mangoli Tengah	169	89
5.	Sanana Utara	148	86
6.	Mangoli Barat	123	76
7.	Mangoli Timur	118	79
8.	Mangoli Selatan	103	67
9.	Sula Besi Barat	101	54
10.	Mangoli Utara Timur	93	87
11.	Sula Besi Timur	81	76
12.	Sula Besi Selatan	79	54
Total		1.809	1.034

Sumber: Data Statistik Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula

Tabel di atas menunjukkan bahwa besaran tenaga pendidik penerima tunjangan profesi masih pada persentase 55 persen dari 1.809 tenaga pendidik, lebih dari 700 orang tenaga pendidik masih belum menerima tunjangan tersebut karena data mereka belum valid ataupun terhambatnya pembayaran di karenakan terlambatnya proses permintaan pembayaran tunjangan di Dinas keuangan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa pemerataan guru yang tidak maksimal sehingga mempengaruhi pembagian jam mengajar guru sehingga menghambat penerbitan Surat Keputusan Pembayaran Tunjangan Profesi Guru. Selain itu pegawai di dinas pendidikan yang datang terlambat mengakibatkan pelayanan pengisian data guru di aplikasi terlambat. Pada indikator ketepatan waktu dan kualitas kerja yang masih kategori cukup menunjukkan tingkat pelayanan pegawai dalam memasukkan data guru ke dapodik masih belum tepat waktu sehingga menghambat penerbitan SK Tunjangan Profesi. Hal ini menghambat pembayaran tunjangan profesi. Selain itu penilaian perilaku pegawai faktor orientasi pelayanan yang belum baik menunjukkan bahwa pegawai belum mempunyai komitmen pelayanan pemenuhan guru di seluruh wilayah Kepulauan Sula sehingga pemerataan guru belum tercapai sehingga menghambat penerbitan SK Pembayaran tunjangan profesi dikarenakan guru kekurangan jam mengajar. Hal tersebut berdampak pada terhambatnya pembayaran tunjangan profesi.

Nilai sasaran kinerja pegawai yang masih kategori cukup menunjukkan bahwa pelayanan dalam rangka pemenuhan hak masyarakat dalam memperoleh pendidikan masih kurang. Salah satu tolok ukur pemenuhan hak masyarakat untuk memperoleh pendidikan adalah Angka Partisipasi Murni (APM) Kabupaten Kepulauan Sula berdasarkan data pada Badan Pusat Statistik (BPS) seperti ditunjukkan pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5
Angka Partisipasi Murni Kab. Kepulauan Sula

Tahun/Jenjang	SD	SMP	SMA
2014	85.75%	52.28%	71.77%
2015	84.47%	50.8%	56.53%
2016	81.57%	48.88%	47.52%
2017	80.3%	49.17%	44.96%
2018	78.41%	46.71%	46.21%

Sumber: BPS Kab. Kepulauan Sula

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa APM jenjang Sekolah Dasar mengalami penurunan setiap tahun. Hal ini dapat juga dipengaruhi oleh perilaku kinerja pada faktor orientasi pelayanan, komitmen, integritas dan ketrampilan dalam berinovasi agar dapat membuat masyarakat berkeinginan untuk sekolah. Apabila APM menurun berarti capaian kinerja instansi pada poin menuntaskan wajib belajar 9 tahun belum tercapai.

Poin-poin perilaku kinerja yang terdapat pada tabel 2 merupakan faktor faktor dari budaya organisasi dan motivasi kerja sedangkan poin hasil kinerja merupakan indikator dari kinerja pegawai. Ketidak sesuaian capaian kinerja berdasarkan kasus-kasus yang sudah diuraikan secara detail di atas tidak bisa terlepas dari faktor motivasi kerja pegawai dan budaya organisasi pada instansi tersebut. Hal tersebut bersesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Shadzad, dkk (2013) yang mendapati hasil bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Pendidikan Madrasah. Selain itu, penelitian yang dilakukan Saputridkk, 2013 yang mendapati hasil yang sama, yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja organisasi pegawai Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Penelitian yang dilakukan oleh Ady & Wijono (2013) pada karyawan KUD Depok, Sleman mendapati hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada KUD tersebut. Motivasi kerja diukur menggunakan indikator prestasi, pengakuan, kondisi kerja, dan gaji. Ady & Wijono (2013) mendapati fakta bahwa prestasi dan gaji secara merupakan faktor yang paling besar menyusun komponen motivasi kerja. Hal ini didukung oleh Nduka (2016) yang mendapati hasil bahwa faktor intrinsik memiliki proporsi yang besar dalam komponen motivasi kerja karyawan. Penelitian Nduka (2016) juga mendapati hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan Ady & Wijono (2013) dan Nduka (2016), Muhamud, dkk (2017) yang mencoba menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan Hormuud di Somalia dan mendapati hasil yang sama dengan kedua penelitian sebelumnya, yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Shadzad, dkk (2013) pada karyawan *Software House* di Pakistan mendapati hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Shadzad (2013) menggunakan partisipasi, inovasi dan pengambilan risiko, penghargaan, keterbukaan komunikasi dan orientasi layanan pelanggan sebagai indikator untuk menilai budaya organisasi. Urmani, dkk (2017) dalam penelitian yang lebih luas pada kinerja organisasi perbankan di Pakistan mendapati hasil yang mirip, yaitu budaya organisasi perbankan mempengaruhi kinerja perbankan. Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut di atas, didapati kesimpulan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan dan secara simultan didukung oleh penelitian yang dilakukan Saputri, dkk (2015) dan Subagiyono (2015) yang menguji pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan mendapati hasil bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial dan simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, didapati kesimpulan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari fakta dilapangan yang telah disampaikan di atas bahwa terjadi penurunan kinerja para pegawai dinas pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula dari tahun 2018 sampai 2019, serta masih ada sekitar 43% tenaga pendidik yang belum tersertifikasi menjadi alasan dasar peneliti untuk mencari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai khususnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula, dengan menggunakan variabel motivasi kerja dan budaya organisasi sebagai variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga secara tidak langsung dilakukan untuk mengetahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya, menimbulkan pengaruh terhadap pencapaian kinerja instansi secara keseluruhan serta perbaikan-perbaikan yang dibutuhkan serta untuk mengetahui apakah capaian-capaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula dipengaruhi oleh motivasi kerja dan budaya organisasi.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan pada periode April 2019 hingga November 2019. Kegiatan pengumpulan data kuisioner di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula dilaksanakan pada bulan September 2019 tepatnya di Desa Pohea, Kecamatan Sanana Utara, Kabupaten Kepulauan Sula, Maluku Utara, Indonesia. Populasi yang diamati adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula sebanyak 108 pegawai. Sampel yang harus diambil berdasarkan batas toleransi kesalahan 5%, 10% atau 15% disesuaikan dengan kebutuhan dan efektivitas penelitian. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N) \cdot \sigma^2}$$

$$n = \frac{108}{1 + (108) \cdot 0,05^2}$$

$$n = \frac{108}{1 + (108) \cdot 0,0025}$$

$$n = \frac{108}{1 + 0,27}$$

$$n = \frac{108}{1,27} = 85,039$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah insidental sampling. Berikut proporsi sampel yang digunakan dalam penelitian menurut kelompok, sebagai berikut:

Tabel 6. Jumlah Sampel Berdasarkan Kelompok

No	Pangkat	Jumlah	Sampel
1	Eselon II	28 (28x85/108)	22 (22,03)
2	Eselon III	18 (18x85/108)	14 (14,16)
3	Eselon IV	6 (6x85/108)	5 (4,72)
4	Fungsional Umum	56 (56x85/108)	44 (44,07)
Jumlah		108	85

Sumber: Jurnal, buku dan berbagai sumber yang telah diolah.

Tabel 7. Definisi Operasional

No	Variabel		Indikator	Kuesioner
1.	Independen	Motivasi kerja (X1)	1. Upah 2. Status 3. Keamanan 4. Tanggung jawab 5. Prestasi 6. Pengakuan	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12 13, 14, 15 16, 17, 18
		Budaya organisasi (X2)	1. Visi dan misi 2. Pengawasan 3. Toleransi 4. Integritas 5. Pola komunikasi	19, 20, 21 22, 23 24, 25, 26 27, 28, 29 30, 31, 32 33, 34, 35, 36
2.	Dependen	Kinerja Karyawan (Y)	1. Akurasi 2. Inisiatif 3. Kuantitas 4. Komunikasi 5. Kemampuan	37, 38, 39 40, 41, 42 43, 44, 45 46, 47, 48 49, 50, 51, 52.

Sumber: Jurnal, buku dan berbagai sumber yang telah diolah.

Uji Instrumen Penelitian ini dilakukan dengan Uji Reliabilitas, Uji Validitas, Uji Korelasi, Uji Asumsi klasik, Uji Hipotesis, Uji Koefisien Determinasi (*R Square*), Uji t, dan Uji F. Pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda berguna untuk menganalisis hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat (Jaya, 2020). Model yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan
X1 : Motivasi kerja
X2 : Kultur organisasi
a : Constant
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: koefisien variabel independen
 ε : *Standart Error*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 8. Uji Validitas instrumen Penelitian

Variabel	Butir	r_{hitung}	Sig. (2-tailed)	Status
Motivasi	1	.608**	.001	Valid
	2	.580**	.001	Valid
	3	.381*	.046	Valid
	4	.680**	.000	Valid
	5	.857**	.000	Valid
	6	.765**	.000	Valid
	7	.613**	.001	Valid
	8	.370	.052	Valid
	9	.361	.059	Valid
	10	.629**	.000	Valid
Budaya	1	.614**	.001	Valid
	2	.505**	.006	Valid
	3	.394*	.038	Valid
	4	.437*	.020	Valid
	5	.456*	.015	Valid
	6	.480**	.010	Valid
	7	.436*	.021	Valid
	8	-.505**	.006	Valid
	9	.443*	.018	Valid
	10	.612**	.001	Valid
	11	.524**	.004	Valid
	12	.567**	.002	Valid
	13	.659**	.000	Valid
	14	.430*	.022	Valid
	15	.546**	.003	Valid
	16	.379*	.047	Valid
	17	.516**	.005	Valid
	18	.520**	.005	Valid
Kinerja	1	.787**	.000	Valid
	2	.378*	.047	Valid
	3	.404*	.033	Valid
	4	.596**	.001	Valid
	5	.712**	.000	Valid
	6	.743**	.000	Valid
	7	.500**	.007	Valid
	8	.486**	.009	Valid
	9	.549**	.002	Valid
	10	.404*	.033	Valid
	11	.438*	.020	Valid
	12	.530**	.004	Valid
	13	.633**	.000	Valid
	14	.545**	.003	Valid
	15	.621**	.000	Valid
	16	.583**	.001	Valid
	17	.691**	.000	Valid
	18	.545**	.003	Valid

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olahdata, 2020

Dari tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa validitas variabel penelitian dikatakan valid jika nilai $\text{sig} < 0,05$ dan dikatakan tidak valid jika nilai $\text{sig} > 0,05$. Dalam uji validitas yang di tampilkan dalam tabel diatas diketahui bahwa variabel motivasi terdiri dari 17 butir pertanyaan. Hasil dari uji didapatkan 7 butir pertanyaan valid dengan nilai $\text{sig} < 0,01$ dan 1 butir pertanyaan valid dengan nilai $\text{sig} < 0,05$. Kemudian 2 butir pertanyaan valid dengan nilai $\text{sig} < 0,1$. Sedangkan sisa 7 pertanyaan di kategorikan tidak valid.

Pada variabel Budaya Organisasi dari 28 pertanyaan, didapatkan 11 butir pertanyaan valid dengan $\text{sig} < 0,01$ dan 7 butir pertanyaan valid dengan $\text{sig} < 0,05$. Sedangkan sisanya dikategorikan tidak valid, karena nilai $\text{sig} > 0,05$. Pada variabel Kinerja diketahui jumlah total pertanyaan sebanyak 26 pertanyaan, hasil uji didapatkan 18 butir pertanyaan dikategorikan valid karena nilai $\text{sig} < 0,05$ sedangkan sisanya 8 butir pertanyaan dikategorikan tidak valid.

Tabel 9. Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Alpha	Status
Motivasi Kerja	0,817	Reliabel
Budaya Organisasi	0,797	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,881	Reliabel

Sumber: Hasil olahdata, 2020.

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel motivasi kerja didapatkan nilai alpha sebesar 0,817 dengan kategori reliabilitas baik, sedangkan variabel Budaya Organisasi didapatkan nilai alpha sebesar 0,797 yaitu kategori reliabilitas diterima dan reliabilitas variabel Kinerja diperoleh nilai alpha 0,881, maka dapat disimpulkan memiliki reliabilitas baik.

Tabel 10. Hasil uji korelasi variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja

Correlations		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.648**	.556**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	85	85	85
X2	Pearson Correlation	.648**	1	.481**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	85	85	85
Y	Pearson Correlation	.556**	.481**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data yang diolah, 2020.

Dilihat dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai sig variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 0,556, maka dapat disimpulkan bahwa memiliki tingkat keeratan hubungan yang sedang. Sedangkan korelasi antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja diketahui memiliki nilai $\text{sig} 0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan tingkat keeratan hubungan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,481, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat keeratan hubungan yang sedang.

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.20233638
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.038
Test Statistic		.942
Asymp. Sig. (2-tailed)		.338 ^c

Sumber: Data yang diolah, 2020.

Keputusan terdistribusi normal tidaknya residual secara sederhana dengan membandingkan nilai taraf signifikansi dengan alpha sebesar 0,05 (5%). Apabila nilai taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0.338 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi normal dan sebaliknya, apabila nilainya lebih kecil maka tidak cukup bukti untuk menyatakan bahwa residual terdistribusi normal.

Tabel 12. Hasil uji heteroskedastisitas

Correlations			X1	X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.313**	-.123
		Sig. (2-tailed)	.	.004	.262
		N	85	85	85
	X2	Correlation Coefficient	.313**	1.000	-.117
		Sig. (2-tailed)	.004	.	.287
		N	85	85	85
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.123	-.117	1.000
		Sig. (2-tailed)	.262	.287	.
		N	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasilolahan data, 2020.

Dari tabel 12 di atas diketahui bahwa nilai unstandardized residual variabel motivasi sebesar $0,262 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan nilai unstandardized residual variabel budaya organisasi sebesar $0,287 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 13. Hasil uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.030	.522		1.974	.052		
	X1	.529	.153	.400	3.455	.001	.580	1.723
	X2	.206	.092	.260	2.245	.027	.580	1.723

a. Dependent Variabel: Y

Sumber : Data yang diolah, 2020.

Dari tabel 13 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai Variabel Inflation Faktor (VIF) variabel motivasi dan budaya organisasi sebesar 1.723 dan *Tolerance* (T) sebesar 0,580, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut bebas multikoleniaritas.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	1.03	0.522		1.974
X1	0.529	0.153	0.4	3.455
X2	0.206	0.092	0.26	2.245
F hitung	23.294			
Sig F	0.00			
R ²	0.362			

Sumber: Data yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), maka berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t diperoleh t hitung sebesar 3,455 dengan signifikansi. 0,001 < 0,050. Artinya Ha diterima yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan variabel budaya organisasi berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t diperoleh t hitung sebesar 2,245 dengan signifikansi 0,027 > 0,050. Artinya Ha accept yang menyatakan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa Sig. dari 0,000 ($p < 0,05$) dengan F hitung 23,294. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak yaitu Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi (R Square) adalah 0,362 atau sama dengan 36,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 36,2% sedangkan 63,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan elemen penting dalam suatu perusahaan, karena motivasi kerja dapat menciptakan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki bentuk yang linier dalam arti dengan memberikan motivasi kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Koefisien regresi bertanda positif yang menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil serupa juga diperoleh dari penelitian Ady, F. & Wijono, D. (2013) Motivasi kerja berpengaruh signifikan baik secara bersama-sama (simultan) maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Condongcatur Depok Sleman Yogyakarta.

Sumbangan efektif pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini adalah 22,24%. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat 77,76% faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan sumbangan efektif yang diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Ady, F. & Wijono, D. (2013) sebesar 32,4% yang berarti 68,6% faktor lain tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula terlihat bahwa belum ada tantiem, status sesuai dengan kinerja dan penghargaan bagi pegawai yang memiliki kompetensi baik. Dimana tugas dan kewajiban PNS diselesaikan oleh pegawai honorer

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula

Variabel budaya organisasi, berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t-hitung diperoleh 2,245 dengan signifikansi $0,027 > 0,050$. Artinya H_a Terima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Dalam penelitian ini untuk mengukur budaya organisasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula dengan beberapa indikator yaitu indikator yang diambil dari teori karakteristik budaya organisasi menurut Robbins & Judge (2015) yaitu kejelasan arah tugas, pengawasan, toleransi, integritas dan pola komunikasi. Diketahui bahwa implementasi nilai-nilai budaya organisasi yang telah dikomunikasikan dalam pencapaian visi dan misi masih belum maksimal. Sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula. Dengan adanya budaya organisasi dalam organisasi yang mapan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan membuat kinerja karyawan meningkat. Artinya jika budaya organisasi di perusahaan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 24,4%. Sehingga variabel motivasi dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula. Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa faktor budaya organisasi dan motivasi kerja belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai dinas pendidikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Stoner (Moh. Pabundu Tika, 2006: 121) yang menyatakan bahwa “kinerja merupakan fungsi dari motivasi, keterampilan dan persepsi peran”. Hasil penelitian ini juga didukung oleh pernyataan dari Moh. Pabundu Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Edward S. Maabuat dengan hasil bahwa kepemimpinan, orientasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi dapat disimpulkan bahwa variabel jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula. Motivasi kerja dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula, artinya semakin baik motivasi kerja dan budaya organisasi yang diterapkan secara kolektif akan menyebabkan kinerja pegawai semakin baik. Peningkatan budaya organisasi berupa kemampuan karyawan yang agresif, inovatif dan berani mengambil resiko yang moderat, artinya upaya peningkatan kualitas kerja karyawan belum maksimal.

Saran

Bagi penelitian selanjutnya disarankan agar menambahkan variabel mediasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan mengambil obyek pada berbagai sektor dengan populasi dan sampel yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Azwar, Saifuddin. (2017). *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Cushway, B. (2000). *Perilaku & Desain Organisasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Donnelly, J. J. H., Gibson, J.L., & Konopaske, R. (2009). *Organisations: Behaviour, Structure, Process. 13th Edition*. New York: McGraw- Hill
- Frutwlenger, D. (2002). *Penilaian Kinerja: Menguasai Keahlian yang Anda Perlukan dalam Sepuluh Menit*. Yogyakarta: Andi
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2009). “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “. Semarang : UNDIP.
- Greenberg, J & Baron, R. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. 8th Edition*. New York: Prentice Hall
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- _____. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Kotter, J.P & Heskett, J. L. (2014). *Budaya Korporat dan Kinerja: Tejemahan Susi Diah*. Jakarta: Salemba Empat
- Kreitner, R & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior: 5th Edition*. Irwin: McGraw-Hill
- Kuncoro, M. (2004). *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Lloyd, B. I & Leslie, I. B. (2006). *Human Resource Management 8th Edition*. New York: McGraw-Hill
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Edisi 3*. PT. Refika Aditama
- Mangkuprawira, S & Hubeis, A. V. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mathis Robert, Jackson John. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2016). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Tejemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mondy W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Nawawi, H. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan Kesepuluh*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nduka, O. *Employee Motivation and Performance*. (2016). Finlandia: Business Management Thesis of Central University of Applied Sciences
- Newstrom, J & Davis, K. (2015). *Human Behavior at Work: Organization Behavior 15th Edition*. Singapore, McGraw-Hill International
- Notoatmodjo, S. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Cetakan Ketiga*. Jakarta: Rineka Cipta
- Prawirosentono, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi Revisi*. Yogyakarta: BPFE
- Priyatno, D. (2017). *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media

- Priyono, Marnis. (2017) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Rivai, Veithzal (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Judge. (2015). *Organizational Behaviours*. New York: McGrill
- Sampara, L. (2017) . *Manajemen Kualitas Pelayanan*. Jakarta: STIA LAN Press
- Sedarmayanti. (2017), *Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Pelatihan otomotif*. Bandung : edisi dua, Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis 1.4th Edition*. Jakarta: Salemba Empat
- Shcein, E. H. (2014) . *Organizational Culture and Leadership: 10th Edition*. San Francisco: John Willey & Sons, Inc
- Sondang Siagian P. (2017) . *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Sofyandi, Herman (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2014) . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2003). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A.T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Thoha, M. (2017). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Timpe, D. (1992). *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia
- Wahjosumidjo. (2017). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Galia Indonesia
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wayne, M. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Winardi. (2015). *Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Wirawan. (2012). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

Jurnal Ilmiah

- Ady, F & Wijono, D. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Maksipreneur Vol. II, No. 02
- Bhaskara, R.D., & Sandroto, C. W. (2011). *The Influence of Transformational and Transactional Leadership toward Work Motivation at PT. Indosiar Visual Mandiri News Department*. Jakarta: Journal Integra Vol. 02
- Mohamud, dkk. (2017). *The Effect of Motivation on Employee Performance: Case Study in Hormuud Company*. International Journal of Advanced Multidisciplinary Research, Vol. 4 Issue 8
- Nurchayono, RJ. (2015). *Keterkaitan Visi, Misi dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit Dwijaya*. Yogyakarta: Jurnal Khasanah Ilmu Vol. 6 No. 02
- Sagita, A. A., Susilo, H., Cahyo, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT. Astra Internasional, Tbk Cabang Sutoyo Malang)*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 57 No. 1 April 2018 FIA Universitas Brawijaya
- Saputri, L.T., dkk. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten*. Universitas Gajah Mada: Jurnal Farmasi dan Manajemen

Internet

- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2014). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 52 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah*. www.kemendpanrb.go.id (Diakses pada 16 Januari 2019)
- Pemerintah Republik Indonesia. (2014). *Undang – Undang No. 13 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah*. www.pih.kemlu.go.id (Diakses pada 19 Januari 2019)
- Shadzad, et. al. (2013). *Impact of Organizational Culture on employees Job Peformance: An Empirical Study of Software House in Pakistan. International Journal of Commerce and Management*. www.emeraldinsight.com (Diakses pada 23 Januari 2019)
- Subagiyono, Y. H. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wearness Education*. Jurnal Jibeka Vol. 09 No. 01
- Umrani, dkk. (2017). *Organizational Culture and Business Performance: An Empirical Investigation in the Pakistani Context*. International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences
- Zain, Z.M., Ishak, R., & Ghani, E. K. (2017). *The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment: A Study on a Malaysian Listed Company*. European Journal of Economics Finance and Administratif Sciences, Vol. 24

Arsip lainnya

- Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula. (2016). *Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula Tahun 2016*. Kabupaten Kepulauan Sula: Arsip Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula
- Dinas Pendidikan Kabupaten Sula. (2018). *Data Kepegawaian*. Kabupaten Kepulauan Sula: Arsip Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula
- Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sula. (2011). *Peraturan Bupati No. 41 Tahun 2011 tentang Rincian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula*. Kabupaten Kepulauan Sula: Arsip Kabupaten Kepulauan Sula
- Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sula. (2011). *Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Sula No. 6 Tahun 2011 tentang Organisasi Perangkat Daerah*. Kabupaten Kepulauan Sula: Arsip Kabupaten Kepulauan Sula
- Pemerintah Kepulauan Sula. (2011). *Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Sula No. 6 Tahun 2011 tentang Organisasi Perangkat Daerah*. Kepulauan Sula: Arsip Kabupaten Kepulauan Sula
- Pemerintah Republik Indonesia. (2000). *Undang – Undang No. 6 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Maluku Utara, Kabupaten Buru, dan Kabupaten Maluku Tenggara Barat*. Kabupaten Kepulauan Sula: Arsip Kabupaten Kepulauan Sula.