

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
PROGRAM PEMBERDAYAAN POTENSI KESEJAHTERAAN SOSIAL MASYARAKAT
KABUPATEN PURWOREJO**

Yudistiro Adi Nugroho

yudis_reptilephotography@yahoo.com

Ridwan Baraba, S.E., M.M.

barabaridwan@gmail.com

Wijayanti, S.E., M.Sc.

Wijayantiaq2@gmail.com

ABSTRAK

Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan dengan masalah peningkatan kinerja karyawannya, salah satu cara adalah dengan meningkatkan budaya organisasi dan meningkatkan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Budaya Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Layanan Umum Daerah Program Pemberdayaan Potensi Kesejahteraan Sosial Masyarakat Kabupaten Purworejo. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Badan Layanan Umum Daerah Program Pemberdayaan Potensi Kesejahteraan Sosial Masyarakat Kabupaten Purworejo Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan sampel sebanyak 68 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang sudah diuji dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diketahui bahwa Budaya Organisasi (X_1) secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan ($pvalue$) = 0.000 < α (0,05). Motivasi Kerja (X_2), secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan ($pvalue$) = 0,000 < α (0,05),. Sehingga penelitian ini memberikan hasil yang mendukung teori bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai .

Kata-kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama organisasi ekonomi seperti perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Setiap perusahaan

begitu juga suatu instansi pemerintah seringkali berhadapan dengan masalah peningkatan kinerja karyawannya.

Sarjana pendamping P2KSM merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi keberhasilan organisasi P2KSM. Sumber daya ini harus dikelola dengan baik guna memperoleh kinerja yang seoptimal mungkin bagi organisasi P2KSM. Salah satu hal penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberlakukan budaya organisasi yang sesuai dan mengetahui motivasi-motivasi yang mendorong pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Budaya organisasi yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dan dijadikan ruh bagi setiap aktivitas yang dilakukan. Pegawai secara konstan dikelilingi oleh budaya organisasi. Berdasarkan pemaparan hal tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Program Pemberdayaan Potensi Kesejahteraan Sosial Masyarakat Kabupaten Purworejo”**.

RUMUSAN MASALAH

Dalam penelitian ini rumusan masalah disusun sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BLUD P2KSM Kabupaten Purworejo?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BLUD P2KSM Kabupaten Purworejo ?

KAJIAN TEORI

1. Budaya Organisasi

Menurut Perucci dan Hamby dalam Sinaga (2009) mendefinisikan budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu.

2. Karakteristik budaya organisasi

Robbins (2003: 248) memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*): tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*): tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk memperhatikan ketepatan, analisis dan perhatian kepada detail.
- c. Orientasi terhadap hasil (*outcome orientation*) tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- d. Orientasi terhadap individu (*people orientation*) tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada di dalam organisasi.

- e. Orientasi terhadap tim (*team orientation*) tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.
- f. Agresifitas (*agresifeness*) tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai. Stabilitas (*stability*) tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi menurut Siagian (2008) adalah dimensi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah dorongan yang dimiliki seseorang untuk bertindak dan berperilaku secara tertentu sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan yang diharapkan. Mondy (2010) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi dapat pula dipandang sebagai bagian integral dari administrasi kepegawaian dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahannya tenaga kerja dalam suatu organisasi.

a. Faktor Penggerak Motivasi

1) Faktor Internal

Tentu banyak faktor yang menyebabkan karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi atau rendah, namun secara garis besar motivasi dapat bersumber dari faktor internal dan faktor eksternal tergantung dari mana suatu kegiatan dimulai. Siagian (2008) menyatakan faktor yang cenderung ke arah faktor internal yang mempengaruhi motivasi adalah faktor yang didasarkan pada Teori Dua Faktor dari Herzberg (*Herzberg Two Factor Theory*), didasarkan pada pembagian Hierarki Maslow menjadi kebutuhan atas dan kebutuhan bawah. Kondisi kerja yang memungkinkan individu memenuhi kebutuhan tingkat atas disebut sebagai faktor motivator yang diklasifikasikan ke dalam faktor internal, antara lain:

- a) Tanggung Jawab (*Responsibility*), merupakan besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan pada seorang individu.
- b) Kemajuan (*Advancement*), merupakan besar kecilnya kemungkinan individu dapat maju dalam pekerjaannya.
- c) Pekerjaan itu sendiri, merupakan besar kecilnya tantangan yang dirasakan individu dari pekerjaannya.
- d) Pencapaian (*Achievement*), besar kecilnya kemungkinan individu mencapai prestasi kerja yang tinggi.
- e) Pengakuan (*Recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan individu atas unjuk kerjanya.

2) Faktor Eksternal

Teori motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada

di dalam individu yang di pengaruhi faktor-faktor intern untuk itu: gaji, kondisi kerja, penghargaan, hubungan kerja, tanggung jawab, teori motivasi eksternal tidak mengabaikan teori motivasi internal, tetapi justru mengembangkannya. Siagian (2008) menyatakan bahwa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi individu dalam bekerja dijelaskan pula oleh Teori Dua Faktor dari Herzberg (*Herzberg Two Factor Theory*). Teori Dua Faktor Herzberg didasarkan pada pembagian Hierarki Maslow menjadi kebutuhan atas dan kebutuhan bawah. Faktor yang dapat memenuhi kebutuhan tingkat bawah dinamakan faktor *higiyene* yang merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi individu dalam bekerja, yaitu:

- a) Administrasi dan kebijakan perusahaan, merupakan derajat kesesuaian yang dirasakan individu dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b) Penyeliaan, merupakan derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima individu.
- c) Gaji, merupakan derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan unjuk kerjanya.
- d) Hubungan antar pribadi, merupakan derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan individu lain.
- e) Kondisi kerja, merupakan derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

4. Kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara (2005) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Rivai (2009) mengatakan bahwa "Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan". Berdasarkan uraian tersebut mengungkapkan bahwa dengan hasil kinerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

a. Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi indikator maupun kriteria penilaian kinerja karyawan. Menurut Heijrachman dan Husnan (1990), dan Dessler (1997) dalam Prihayanto (2012) faktor penilaian kinerja di antaranya:

- a) Kualitas Kerja.

Indikator ini terdiri dari ketepatan, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan

tugas dan pekerjaan, pemeliharaan alat-alat kerja, dan kecakapan dalam melaksanakan tugas.

b) Kuantitas Kerja.

Indikator ini meliputi output, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan.

c) Efisiensi

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

d) Keandalan

Merupakan pengukuran dari segi kemampuan atau keandalan karyawan dalam melaksanakan tugas, meliputi instruktur, inisiatif, kehati-hatian, seperti dalam hal keandalan pelaksanaan prosedur, peraturan kerja, disiplin, dan lain-lain.

e) Sikap

Merupakan sikap karyawan terhadap perusahaan, terhadap rekan sekerja, pekerjaan, serta kerjasama dengan karyawan lain.

f) Pengetahuan

Pekerjaan dengan menggunakan ilmu pengetahuan yang terukur

g) Kreativitas Karyawan

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

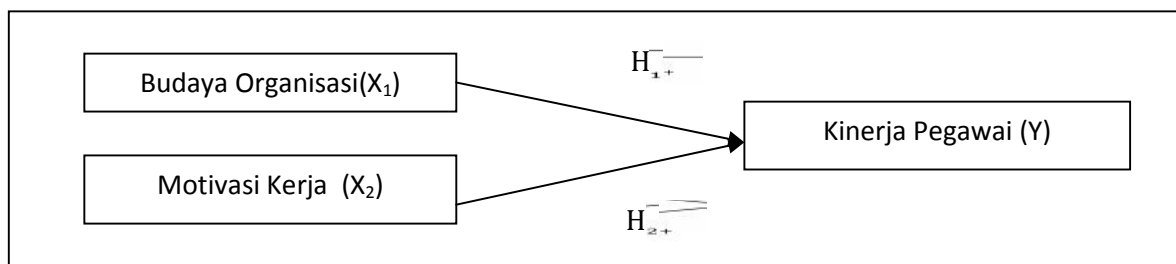
HIPOTESIS

H1: Budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai.

H2: Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

KERANGKA PIKIR

Berdasarkan landasan teori dan tinjauan pustaka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut.



Keterangan:

→ : Pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

METODE PENELITIAN

1. Waktu dan Tempat Penelitian

a. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober 2014-Januari 2015.

b. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini di kantor BLUD P2KSM di Kabupaten Purworejo.

2. Desain Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian survei. Penelitian survei menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2002: 7) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan sosiologis maupun psikologis.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data adalah data primer primer diperoleh secara langsung dari responden melalui teknik kuesioner. Data primer merupakan data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data *original*. (Kuncoro 2003: 127). Penelitian ini menggunakan responden sebagai sumber data yaitu pegawai BLUD P2KSM Kabupaten Purworejo.

4. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Populasi pada penelitian ini semua pegawai BLUD P2KSM Kabupaten Purworejo yang berjumlah 68 pegawai. Penentuan sampel menggunakan jenis sampel jenuh.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas) (Sugiyono, 2009: 39). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2005) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator variabel Kinerja Karyawan antara lain :

- a. Kuantitas kerja karyawan (Y1)
- b. Kualitas kerja karyawan (Y2)
- c. Efisiensi (Y3)
- d. Keandalan (Y4)
- e. Sikap (Y5)
- f. Pengetahuan karyawan (Y6)
- g. Kreativitas karyawan (Y7)

2. Variabel independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2009: 39).

- a. Budaya Organisasi (X₁)

Robbins (2003: 248) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational*

culture) sebagai suatu sistem makna bersama yang di anut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Indikator variable budaya organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan mengambil resiko (X1.1)
- 2) Perhatian pada rincian (X1.2)
- 3) Orientasi hasil (X1.3)
- 4) Orientasi manusia (X1.4)
- 5) Orientasi tim (X1.5)
- 6) Agresivitas (X1.6)
- 7) Stabilitas (X1.7)

b. Motivasi (X_2)

Motivasi menurut Siagian (2008) adalah dimensi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator Motivasi kerja antara lain :

- 1) Tanggung Jawab (X2.1)
- 2) Kemajuan (X2.2)
- 3) Pekerjaan (X2.3)
- 4) Pencapaian (X2.4)
- 5) Kebijakan organisasi (X2.5)
- 6) Gaji (X2.6)
- 7) Hubungan antar pribadi (X2.7)
- 8) Kondisi Kerja (X2.8)

PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN

1. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2007: 45). Uji validitas ini dilakukan dengan korelasi faktor (r hitung) positif yang dilihat dari *corrected item total correlation* besarnya 0,3 ke atas, dapat dianggap sebagai konstruk kuat atau instrumen mempunyai validitas yang baik. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung melebihi r kritis (0,3) artinya kuesioner dapat dianggap sebagai konstruk kuat atau instrumen mempunyai validitas yang baik.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor atau skala pengukuran (Kuncoro, 2003: 154). Kuesioner disebut *reliable* jika mampu memberikan hasil yang konsisten bila dipakai secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah. Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpha*. Suatu alat ukur dapat dikatakan *reliable* jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$

(Ghozali, 2007:42). Untuk menguji reliabilitas data digunakan alat bantu program SPSS. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, diketahui bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* dan *Cronbach Alpha if Item Deleted* > 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dan item pada masing-masing indikator pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, artinya kuesioner mampu memberikan hasil yang konsisten bila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Yaitu untuk menguji pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS. Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,458 X_1 + 0,375 X_2$$

Interpretasi :

- a. Budaya organisasi (X_1) bertanda positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,458 artinya jika terjadi peningkatan pada budaya organisasi (X_1) maka kinerja pegawai (Y) juga meningkat. Peningkatan ini dapat dilihat dari berbagai indikator dari budaya organisasi di BLUD P2KSM yang terdiri dari inovasi dan mengambil resiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, dan agresifitas serta stabilitas mampu meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut.
- b. Variabel motivasi kerja (X_2) bertanda positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,375 artinya jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja (X_2) maka kinerja pegawai (Y) juga meningkat. Peningkatan motivasi kerja terdiri dari berbagai indikator seperti tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan, pencapaian, kebijakan organisasi, gaji, dan hubungan antar pribadi, serta kondisi kerja secara nyata mampu meningkatkan kinerja pegawai di BLUD P2KSM.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1

Uji hipotesis 1 digunakan untuk menguji apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai sebesar 0,000 kurang dari α (0,05) dan *Standardized coefficients beta* sebesar 0,458 sehingga Hipotesis diterima yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai BLUD P2KSM. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian Widodo

(2011), Kurniawan (2012), Soekardi (2012), Novitasari (2011), Adullah (2006) dan Trilaksono (2006). Wirawan (2007) juga mendukung dengan menyatakan budaya organisasi dapat berperan dalam peningkatan kinerja. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan, sehingga karyawan dapat memfokuskan diri pada kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Peran budaya organisasi terhadap organisasi, anggota organisasi, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi.

b. Uji Hipotesis 2

Uji hipotesis 2 digunakan untuk menguji apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai sebesar 0,000 kurang dari α (0,05) dan *Standardized coefficients beta* sebesar 0,375 sehingga Hipotesis diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BLUD P2KSM. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian Widodo (2011), Kurniawan (2012), Soekardi (2012), Novitasari (2011), dan Trilaksono (2006) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya maksimal guna menunjang tujuan-tujuan tertentu dalam kesatuan kerjanya dan organisasi di mana dia bekerja. Manfaat utama dari motivasi adalah untuk menciptakan gairah kerja para pegawai dalam menjalankan segala aktivitas. Hamalik (2000) juga menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Antara kebutuhan-motivasi dan perbuatan atau tingkah laku-tujuan dan kepuasan ada hubungan yang kuat. Tiap perbuatan senantiasa butuh adanya dorongan motivasi. Timbulnya motivasi disebabkan adanya sesuatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Jika tujuan telah tercapai, maka akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap sesuatu kebutuhan cenderung mendorong perbuatan untuk melakukan hal yang terbaik dalam pekerjaannya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Layanan Umum Daerah Program Pemberdayaan Potensi Kesejahteraan Sosial Masyarakat Kabupaten Purworejo, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah Program Pemberdayaan Potensi Kesejahteraan Sosial Masyarakat Kabupaten Purworejo.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah Program Pemberdayaan Potensi Kesejahteraan Sosial Masyarakat Kabupaten Purworejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- As,ad, Moh. 2002. *Psikologi Perusahaan*. Yogyakarta. Liberty
- Brahmasari Ida Ayu, 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok* Penerbitan Pers Jawa Pos, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Hamalik, 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi 1. Yogyakarta: BPF.
- Kuncoro, Mudrajad, 2003. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi Ketiga, Penerbit dan Percetakan (UPP) STIM YKPN, Yogyakarta.
- Kurniawan. 2012. Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Vol. 1 No 1 Agustus 2012: ISSN 2302-0199*.
- Mangkunegara, Anwar P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. J ilid 2. Penerbit Erlangga.
- Novitasari, Dwika. 2011. *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah*. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Prihayanto, Susasndi. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional IV Jawa Tengah-Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Riduwan, 2005 *Strategi pelayanan Prima*, Bandung : Penerbit Alfabeta Robbins, S. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Rivai, Veitzal, 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen & A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour)*. Edisi 12 jilid 1&2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung
- Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Soekardi. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi Vol 1 No 3 Desember 2012*.
- Sugiyono. 2002. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit. Alfabeta
- Widodo. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Penabur*.