

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS XYZ KABUPATEN PELALAWAN

Hannisa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail: ridhooktrian20@gmail.com

diterima: 16/12/2023; direvisi: 11/1/2024; diterbitkan: 29/2/2024

Abstract: This study aims to assess the individual and combined impact of work motivation and organizational culture on the performance of employees at the Pelalawan Regency Communication and Information Service. Conducted with a sample of 32 employees from the said organization, the research employed a saturated sampling technique (census), which is appropriate given the total population of 32 employees. Findings reveal that work motivation (X1) independently exerts a significant and positive effect on employee performance (Y), indicated by a t-value of 2.372, which surpasses the critical t-value of 2.04523. Similarly, organizational culture (X2) also independently shows a significant and positive impact on employee performance (Y), with a t-value of 7.195, exceeding the same critical threshold. When considering the effects of both work motivation (X1) and organizational culture (X2) together, they demonstrate a significant influence on employee performance (Y) with an F-value of 75.826, which is greater than the critical F-value of 4.18. The coefficient of determination analysis reveals that 83.9% of the variance in employee performance is explained by these two factors, while the remaining 16.2% is attributed to external factors not explored in this study.

Keywords: Work Motivation, Organizational Culture and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sangat bergantung pada kemampuan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Meskipun OPD telah mengadopsi teknologi canggih dalam operasionalnya, semua itu tidak akan memberikan manfaat tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan kerja tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Jika pegawai memiliki kesadaran untuk bekerja secara optimal, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing, sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal.

Hasil kerja pegawai dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan hasil dari aktivitas yang dilakukan. Salah satu faktor yang penting dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja berkaitan erat dengan peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Semakin tinggi motivasi kerja semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Setiap organisasi memiliki motivasi yang berbeda-beda dengan organisasi lainnya.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Elemen-

elemen yang terdapat dalam motivasi meliputi membangkitkan, mengarahkan, mempertahankan, menunjukkan intensitas, berkesinambungan, dan memiliki tujuan (Wibowo, 2016:322).

Setiap pegawai dalam organisasi memiliki motivasi yang beragam karena latar belakang motivasi mereka berbeda-beda. Namun, perbedaan ini akan menyatu dalam bentuk motivasi kerja, yang mendorong mereka untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sangat berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik budaya organisasi, semakin besar dorongan pegawai untuk maju bersama organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang unik, dengan filosofi, cara pemecahan masalah, pengambilan keputusan, keyakinan, perilaku, pola pikir, praktik bisnis, dan kepribadiannya sendiri. Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku, sikap, dan efektivitas pegawai dalam organisasi tersebut.

Penelitian Ahmad Syauqi dan Tomi Riyadi (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, dibutuhkan aparatur pemerintah yang profesional, yaitu yang mampu merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, serta memiliki etos kerja yang tinggi.

Hal ini merupakan syarat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan. Penelitian Oryz Setiawan, Woro Utari, dan C. Sri Hartati (2019) menyimpulkan bahwa budaya yang kuat dalam organisasi dapat mendorong perkembangan yang lebih baik. Artinya, setiap peningkatan dalam budaya kerja yang lebih kondusif akan memberikan kontribusi

signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian Hendra (2020) menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, diperlukan dorongan yang disebut motivasi. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya.

Setiap pegawai dalam organisasi memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun perbedaan ini akan bersatu dalam budaya organisasi. Budaya organisasi membentuk kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, perbedaan budaya individu kadang menimbulkan konflik, terutama jika ada pegawai yang tidak bisa menerima budaya organisasi karena bertentangan dengan budaya pribadi mereka. Ini bisa disebabkan oleh lemahnya budaya organisasi dan kurangnya kesepakatan bersama di antara pegawai, yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Manajemen

Afifudin (2014;2) menyatakan bahwa manajemen adalah disiplin ilmu yang bertugas mencari kebenaran dalam dimensi teoritis dan metodologi yang harus diuji dan dibuktikan kebenarannya berdasarkan fakta atau data secara objektif.

Menurut Suawatno dan Priansa (2018;16), manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Nurmansyah (2020;21) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses pengoptimalan kontribusi dan penggunaan sumber daya manusia, material, serta keuangan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Robins dan Coulter (2014;35),

fungsi manajemen terbagi menjadi empat bagian, yaitu:

1. Perencanaan (Planning):
Merinci sarana-sarana, menetapkan strategi, dan merancang rencana kerja untuk mengelola aktivitas aktivitas.
2. Penataan (Organizing):
Menetapkan apa yang harus dilakukan, cara melakukannya, dan siapa yang akan melaksanakannya.
3. Kepemimpinan (Leading):
Mendorong, memimpin, dan melakukan tindakan-tindakan lain yang melibatkan interaksi dengan orang-orang lain.
4. Pengendalian (Controlling):
Mengawasi aktivitas-aktivitas untuk memastikan bahwa semuanya berjalan sesuai rencana.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2015;7) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap proses pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pengakhiran hubungan kerja dengan tujuan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara terpadu.

Mondy dalam Wahjono (2014;14) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dijelaskan sebagai suatu rangkaian tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap proses pengadaan, pengembangan, pemberian imbalan, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara;2015;2).

Batjo dan Shaleh (2018:3:4) menjelaskan lebih rinci mengenai

fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan
 - b. Pengorganisasian
 - c. Pengarahan
 - d. Pengendalian
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemutusan hubungan kerja.

Kinerja

Whitmore, isebagaimana idikutip oleh Nurmansyah (2016;204), mendefinisikan ikinerja isebagai manifestasi ipotensi iindividu dalam memenuhi kewajibannya dengan menetapkan standar tertentu.

Dalam sudut pandang yang sama, menurut Whitmore dalam Nurmansyah (2019;204), kinerja mencerminkan potensi individu dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan mengacu pada standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja secara optimal, penting untuk menetapkan standar yang jelas sebagai panduan bagi seluruh pegawai. Kinerja karyawan akan terwujud jika mereka dapat menjalankan tanggung jawab dengan baik.

Pendapat Tika (2014;121) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Fahmi (2018;2) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang bersifat orientasi laba maupun non-laba, yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Mengukur hasil kerja atau tugas yang diberikan kepada karyawan melibatkan penilaian terhadap karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016;572), indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas pekerjaan: Menunjukkan tingkat ketelitian, kerapian, serta keterkaitan hasil kerja tanpa mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat mencegah kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang menguntungkan kemajuan instansi.
2. Kuantitas pekerjaan: Menggambarkan jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu, memastikan efisiensi dan efektivitas sesuai dengan tujuan instansi.
3. Supervisi: Mencerminkan seberapa baik karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya, serta bertanggung jawab atas hasil kerja, sarana yang digunakan, dan perilaku kerja sehari-hari. Indikatornya meliputi hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.
4. Kehadiran: Menunjukkan tingkat partisipasi karyawan dengan rekan kerja dan atasan secara vertikal dan horizontal, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, untuk meningkatkan hasil kerja. Indikatornya termasuk kekompakan dan hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan.
5. Konservasi: Menggambarkan inisiatif karyawan untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang menjadi kewajiban mereka. Indikatornya termasuk kemandirian.

Motivasi Kerja

Motivasi memiliki peran yang signifikan dalam kehidupan sehari-hari, karena erat kaitannya dengan perilaku dan kehidupan individu. Motivasi dianggap penting karena dapat menjadi faktor penentu keberhasilan seseorang dalam usahanya. Motivasi merupakan dorongan internal yang muncul dalam

diri seseorang, mendorong mereka untuk melakukan suatu aktivitas dengan sungguh-sungguh, sukarela, dan ikhlas, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal (Afandi, 2018: 23).

Standford, seperti yang dikutip oleh Mangkunegara (2013;93), mendefinisikan motivasi sebagai kondisi yang memberikan energi kepada individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Sutrisno dalam Mulyadi (2016;88) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, sehingga sering diartikan sebagai pendorong perilaku.

Menurut Masrukhin dan Waridin dalam Tampubolon (2018: 91), motivasi adalah faktor yang memicu, mengarahkan, dan mendukung perilaku manusia agar mereka mau bekerja dengan semangat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Mathis (2017: 114) menjelaskan motivasi sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak.

Nurmansyah (2017;106) mengidentifikasi dua jenis motivasi:

1. Motivasi positif, yang melibatkan pengaruh untuk mendorong karyawan melakukan kegiatan yang diinginkan melalui penghargaan, hadiah, dan lain sebagainya. Pemberian motivasi positif oleh atasan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan prestasi kerja di masa mendatang.
2. Motivasi negatif, yang melibatkan pengaruh untuk memaksa bawahan atau orang lain melaksanakan tugas melalui ancaman atau rasa takut akan kehilangan uang, pengakuan, jabatan, atau hukuman.

Indikator motivasi kerja mencakup:

1. Sikap
2. Kepribadian
3. Persepsi
4. Kemampuan

METODE PENELITIAN

Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (metode sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel adalah 32 orang, yang mencakup seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pelalawan.

Penggunaan teknik angket (kuesioner) untuk pengumpulan data melibatkan penyebaran daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden, dengan skala Likert untuk menilai setiap pernyataan.

Dalam menjalankan penelitian ini, penulis membutuhkan data dan informasi yang akurat dan lengkap. Jenis data dan sumber data termasuk data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, baik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov test, di mana data dianggap memiliki distribusi normal jika nilai asymp. Sig (2-tailed) > 0,05. Berikut adalah hasil uji normalitas yang telah dilakukan:

Tabel 1 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,200, yang melebihi nilai 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memiliki distribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29822733
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.058
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah output SPSS Versi 26, 2023

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi hubungan dan pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.424	1.821		.233
	Motivasi Kerja (X1)	.251	.106	.242	2.372
	Budaya Organisasi (X2)	.544	.076	.734	7.195

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil olah output SPSS Versi 26, 2023

dependen (Ghozali, 2018). Berikut adalah hasil dari analisis uji regresi linear berganda:

Tabel 2 Analisis linier berganda

Dengan dasar hasil analisis, persamaan regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = 0,424 + 0,251 X1 + 0,544 X2 + e$$

Uji T

Menurut penjelasan Ghozali (2018), uji t bertujuan untuk menentukan apakah variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Nilai ttabel dapat dihitung sebagai berikut: $t_{tabel} = t [\alpha; (df = n - k - 1)]$

$$= t [0,05; (df = 32 - 2 - 1)]$$

$$= t [0,05; 29]$$

$$t_{tabel} = 2.04523$$

Keterangan :

α = tingkat signifikan

n = jumlah sampel

k = jumlah keseluruhan Variabel independent

df = derajat kebebasan

Uji F

Uji F bertujuan untuk menilai apakah secara keseluruhan variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai fhitung dengan ftabel. Nilai ftabel dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

$$F_{\text{tabel}} = F [(N1 = k - 1); (N2 = n - k - 1)] = F [(N1 = 2 - 1); (N2 = 32 - 2 - 1)]$$

$$= t [1;29]$$

$$F_{\text{tabel}} = 4,18$$

Keterangan :

N1 = tingkat signifikan

N2 = derajat kebebasan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273,222	2	136.611	75.826	.000 ^b
	Residual	52,247	29	1.802		
	Total	325,469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X1)

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Hasil olah output SPSS Versi 26, 2023

k = jumlah keseluruhan Variabel independent jumlah sampel

Tabel 3 Uji F

Uji F simultan

Dari tabel tersebut disimpulkan bahwa nilai Fhitung sebesar 75,826 melebihi nilai Ftabel sebesar 4,18 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinan

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,916 ^a	,839	,828	1,342

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil olah output SPSS Versi 26, 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi R Square adalah 0,838, yang setara dengan 83,8%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 83,8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 16,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan analisis menggunakan uji t parsial, diperoleh hasil bahwa pada variabel motivasi kerja (X1), nilai thitung adalah 2,372, yang lebih besar dari tabel 2,04523, dan nilai signifikansinya sebesar 0,025, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,025 < 0,05$), dengan koefisien positif sebesar 0,623. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Pelalawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Pelalawan, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Fenomena ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti peraturan yang tidak memberatkan pegawai,

pembayaran yang sesuai dengan beban kerja, ketersediaan peralatan kerja yang memadai, hubungan yang harmonis antara pegawai dan pimpinan, pengakuan atas prestasi kerja, dan pelatihan kerja yang rutin. Faktor-faktor ini secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai di kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Pelalawan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

1. Atau rendah memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Provinsi Riau memiliki ketaatan kepada atasan yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya
2. Variabel Y pada indikator waktu sangat berpengaruh. Dengan demikian seluruh pegawai pada BPKAD Provinsi Riau dapat memanajemen pwngunaan waktu dalam bekerja dengan baik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saranyang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peneliti menemukan adanya kekurangan pada variabel X1 pada bagian indikator struktur organisasi. Dengan demikian struktur organisasidapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga tidak menimbulkan stres kerja.
2. Peneliti menemukan adanya kekurangan pada variabel X2 pada bagian indikator mampu mengatasi masalah. Dengan demikian pegawai harus lebih mampu mengendalikan diri saat mengatasi masalah agar tidak terjadi ketidaknyamanan dalam

bekerja yang dapat menurunkan motivasi kerja.

3. Peneliti menemukan adanya kekurangan pada variabel X3 pada bagian indikator tata cara kerja. Dengan demikian pegawai harus mempelajari kembali tata cara kerja yang baik untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan.
4. Peneliti menemukan adanya kekurangan pada variabel Y pada bagian indikator kualitas. Dengan demikian setiap pegawai harus meningkatkan kualitas kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Batjo, Nurdin, & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Makasar: Aksara Timur.
- Dayani, J., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT> Citra Harapan Anugrah. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 2, 4.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis, 3, 2.
- Ghozali, & Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBP SPSS 23. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, & Yusuf, A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Canter For Publishing Servis (CAPS).
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Jurnal Ilmiah, 3, 1.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN Media.
- Nurmansyah. (2016). *Perilaku Organisasi Mengelola Orang dan Organisasi*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Nurmansyah. (2017). *Manajemen Modern*. Pekanbaru: Unilak Press
- Nurmansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Nurmansyah. (2020). *Pengantar Manajemen Modern*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Setiawan, O., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen (JJM)*, 3, 5.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syauqi, A., & Riyadi, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kera Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. *Jurnal Adhikari*, 2, 3.