



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PUSKESMAS GILIGENTING KABUPATEN SUMENEP**

Feriyanto Ismandani¹, Chamariyah², Subijanto³

^{1),2),3)} Universitas Wijaya Putra, Surabaya

email : ¹⁾feriyantoismandani@gmail.com ²⁾chamariyahs@yahoo.co.id

³⁾subiyanto_m@yahoo.com

(Submit : 24 September 2020, Revised : 30 September 2020, Accepted : 5 Oktober 2020)

Abstract The respondents of this study were all 76 community health center staff (as a population) and 76 people were taken as the study sample; the sampling method uses Total Sampling. This type of research is explanatory research, using quantitative approaches, data analysis tools using SPSS. The research objectives are: 1) To find out the simultaneous influence of organizational culture and work motivation on the performance of staff at the Giligenting Health Center in Sumenep Regency. 2) To partially determine the effect of organizational culture and work motivation on the performance of staff at the Giligenting Health Center in Sumenep Regency. The results showed that: 1) Simultaneously, organizational culture and work motivation had a positive and significant influence on performance of staff at the Giligenting Health Center in Sumenep Regency, as evidenced by the calculated F value of 3.408 with a significant level of 0.02 (smaller than 0.05). 2) Partially, organizational culture and work motivation have a positive and significant effect on performance of employees at Giligenting Health Center, Sumenep Regency, as evidenced by the t value of each independent variable, namely: organizational culture has a t value of 2,049 with a level of significance of 0.01 (less than 0.05) and work motivation has a calculated t value of 1.520 with a significance level of 0.02 (less than 0.05). Organizational culture has a dominant effect on performance of staff at the Giligenting Health Center in Sumenep Regency.

Keyword s: Organizational Culture, Work Motivation, and Performance.

I. PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan suatu tempat untuk melakukan upaya peningkatan kesehatan, mencegah, dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan. Kondisi masyarakat yang semakin kritis terhadap mutu pelayanan menjadi pendorong bagi profesi kesehatan untuk meningkatkan pelayanannya. Pelayanan profesional dalam keperawatan dapat dilakukan melalui penataan dan pengelolaan manajemen pelayanan keperawatan, kemampuan perawat

dalam memberikan pelayanan kepada pasien sesuai standar, serta pelayanan yang berorientasi kepada pasien agar terwujud perasaan aman, nyaman, serta mendapatkan kepuasan yang berdampak pada proses kesembuhan pasien (Muninjaya, 2014).

Dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi atau Puskesmas yang dimaksud diperlukan sumber daya manusia atau pegawai yang mempunyai prestasi kerja/kinerja yang berkualitas dan handal. Pegawai menurut Sudaryono (2016:6)

adalah seseorang yang melakukan kehidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. Seorang pegawai dikatakan berkualitas jika mempunyai prestasi kerja/kinerja yang baik, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian prestasi kerja/kinerja yang ditetapkan.

Kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009:67) sedangkan menurut Moenir (2005) "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan". Baik buruknya kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa diantaranya akan dibahas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, motivasi dan pengalaman kerja.

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal, perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam lembaga yang bersangkutan. Dilihat dari sisi budaya organisasi, budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi (Arifin & Muhammad, 2016). Budaya merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku (Cushway, Tjiptowardojo, & Lodge, 2017). Sebagai gambaran, orang bisa saja sangat mampu dan efisien tanpa tergantung pada orang lain, tetapi perilakunya tidak sesuai dengan budaya organisasi, misalnya cara berpakaian, maka ia tidak akan berhasil dalam organisasi. Hal ini dapat diartikan, organisasi pasti memiliki budaya, dan budaya itulah yang akan menentukan kinerja pegawai dan organisasi.

Budaya dapat memiliki pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-

anggota organisasi, terutama karena budaya melakukan sejumlah fungsi dalam organisasi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Kedua, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual. Keempat, budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat tentang apa yang harus dilakukan dan dikatakan oleh pegawai (Anggita & Kawedar, 2017).

Mengacu pada penjelasan tersebut, maka budaya organisasi yang bersifat kelompok maupun individu akan memberikan kekuatan terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan, sebab apa yang dikerjakan manusia dalam organisasi dan perilakunya itu akan mempengaruhi kinerja organisasi (Nimran & Amirullah, 2016). Hal ini didasarkan oleh adanya pemikiran bahwa kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada prestasi organisasi. Mengingat budaya organisasi merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumberdaya manusia yang menentukan keberhasilan dan kehancuran organisasi (Sulaksono, 2019). Maka penting untuk menganalisis budaya organisasi sebagai upaya membangun kemampuan dan kinerja pegawai.

Upaya peningkatan kinerja pegawai bisa dilakukan dengan berbagai cara. Salah satunya dengan motivasi tersebut kegiatan-kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan merupakan akan berjalan tidak efektif sampai pemimpin cepat bertindak untuk menghidupkan motivasi dalam setiap orang dan mengarahkan mereka mencapai tujuan. Kepemimpinan merubah sesuatu yang potensial menjadi suatu kenyataan. (Reksohadiprojo & Handoko, 2010). Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan

perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas yang baik dalam lingkup pekerjaannya. Robbins dan Coulter (2015:45) mendefinisikan motivasi adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologi dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang sejajar.

Pemberian motivasi merupakan salah satu pemenuhan kebutuhan fisik yang mempengaruhi seseorang semakin bersemangat dalam bekerja yang pada gilirannya mempengaruhi / meningkatkan produktivitas kerja/perilaku pegawai. Pemberian motivasi bisa diberikan secara langsung ataupun tidak langsung merupakan salah satu yang diterima sebagai imbalan atas prestasi yang yang dicapai pegawai.

Pengalaman adalah banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diemban oleh seseorang, serta lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan (Ningrum, Sunuharyo, & Hakam, 2015:61). Dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, jika dibandingkan dengan pegawai lama dan baru tidaklah bisa disamakan. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka akan semakin banyak manfaat yang berdampak pada luasnya wawasan pengetahuan dibidang pekerjaannya serta semakin meningkatkan keterampilan seseorang. Hal ini didukung oleh pendapat Yulianto dan Khafid (2016:24) bahwa untuk menjadikan seseorang profesional haruslah mampu menguasai dan memahami pelaksanaan bidang tugas sesuai dengan profesinya di samping terhadap pemahaman masalah aspek kehidupan lainnya, seperti etika, moral dan budaya.

Sesuai pengamatan peneliti pada Puskesmas Giligenting Sumenep, terdapat fenomena adanya kinerja pegawai yang belum

optimal, hal ini didasarkan pada banyaknya keluhan masyarakat yang kurang puas terhadap kinerja pegawai tersebut. Juga terdapat tugas-tugas yang diemban pegawai tidak selesai tepat waktu yang diduga karena faktor budaya organisasi yang tidak sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki individu serta kurangnya pemberian motivasi oleh pimpinan atau organisasi untuk mendukung tugas-tugas Puskesmas.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep.

Quality employees are employees who in their jobs are able to provide good work results, in other words employees who have a high level of work performance needed by the company. (Amaliyah, 2020:37).

However, customers are not only loyal to a company. It is necessary to create value for customer to be loyal. (Abadi, Nursyamsi, & Syamsudin, 2020:83).

In addition, employees performance is still not in line with the expectations of the institution, it can be seen when employees unable meeting the target completion of tasks that should be according to deadlines. (Tandi Bua, Theodorus & Daengs GS, 2020:26).

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan pada bahasan sebelumnya, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi tentang budaya organisasi, motivasi kerja, pengalaman kerja dan kinerja pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep?
2. Apakah budaya organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep?

3. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep?
4. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana deskripsi tentang budaya organisasi, motivasi kerja, pengalaman kerja dan kinerja pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep.
2. Untuk mengetahui dan menguji apakah budaya organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep.
3. Untuk mengetahui dan menguji apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep.
4. Untuk mengetahui dan menguji apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Gili genting Kabupaten Sumenep.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dipaparkan, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat meliputi :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi akademisi, hasil penelitian ini sebagai sumbangan bagi dunia akademisi untuk pengembangan ilmu sumber daya manusia khususnya tentang budaya organisasi, motivasi kerja, pengalaman kerja dan kinerja pegawai.
 - b. Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk referensi melakukan penelitian lanjutan yang mengkaji tentang manajemen SDM khususnya yang mengkaji pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

- c. Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini sebagai bahan untuk penelitian berikutnya serta untuk menemukan model baru terkait budaya organisasi, motivasi kerja, pengalaman kerja dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

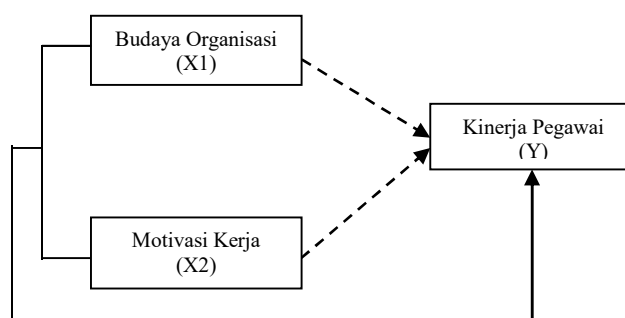
- a. Bagi Puskesmas Giligenting, Hasil penelitian ini sebagai sumbangan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan Puskesmas Giligenting dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui budaya organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja.
- b. Bagi Universitas Wijaya Putra, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah khasanah literatur perpustakaan Universitas Wijaya Putra.

Kerangka Konsep

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Armstrong dan Baron (2009) budaya organisasi atau budaya perusahaan adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Robbins dan Judge (2008:225) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2013:150).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya. Maka dirumuskan secara jelas tentang kerangka konseptual yang ditunjukkan pada bentuk gambar berikut ini:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

- = Pengaruh simultan
 - - - - -→ = Pengaruh parsial

Hipotesis

Mengacu pada penelitian terdahulu maka disusun hipotesis penelitian ini, meliputi :

1. Adanya pengaruh secara simultan yang signifikan budaya organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Giligenting Kabupaten Sumenep.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Giligenting Kabupaten Sumenep.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Giligenting Kabupaten Sumenep.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut Faisal (2014:79) Pendekatan utama penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilengkapi interpretative

research yaitu menggunakan metode survey dan wawancara.

Populasi adalah keseluruhan obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang digunakan untuk penelitian (Sugiyono, 2015:60). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Giligenting Sumenep, yang berjumlah 76 orang.

Sampel penelitian adalah sebagian/wakil populasi yang diteliti. Dilihat dari jumlah populasi (*total sampling*) yang terbatas, sehingga tidak dilakukan pengambilan sampel dengan cara khusus, maka sampel diambil dengan *metode sensus*. Hal ini sesuai pertimbangan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi Arikunto (2014:64) sehingga sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep berjumlah 76 orang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Uji F**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.420	3	.140	3.408	.002 ^a
Residual	2.958	72	.041		
Total	3.378	75			

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Hasil

Berdasarkan Tabel tersebut dijelaskan bahwa hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 3.408 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,02 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara

signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Giligenting Sumenep (Y).

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Tabel 2. Hasil analisis Uji t**Coefficients^a**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4.203	.000
Budaya Organisasi	2.049	.001
Motivasi Kerja	1.520	.002

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel tersebut dijelaskan bahwa budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep (Y) sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “budaya organisasi dan motivasi kerja signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa

budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan uraian hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa budaya

organisasi mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Azzuhri dan Permanasari (2019) yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh budaya organisasi sebesar 2.049 dengan tingkat signifikan sebesar 0.01 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep

Murty dan Hudiwinarsih (2012) dalam penelitiannya tentang pengaruh motivasi dan kinerja karyawan; Hasil penelitiannya menjelaskan terdapat pengaruh langsung dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa motivasi kerja mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Keran (2010) yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh motivasi kerja sebesar 1.520 dengan tingkat signifikan sebesar 0.02

atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep.

Berdasarkan hasil analisis uji F, dijelaskan bahwa F hitung sebesar 3.408 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Giligenting Sumenep diterima.

Hasil penelitian ini memperluas temuan peneliti Tanuwibowo (2015) yang menyatakan secara simultan ada pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di Bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Sebagai makhluk sosial, pegawai tidak lepas dari berbagai nilai dan Norma yang berlaku di dalam organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara cara pegawai bertingkah laku dan bekerja. Motivasi kerja yaitu suatu perangsang atau dorongan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Pengalaman kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa pengalaman- pengalaman di luar sehingga bisa dikontribusikan kepada mereka dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang berupa penghargaan atau ganjaran.
2. Secara simultan, budaya organisasi dan motivasi kerja direspon sangat baik oleh responden sehingga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Giligenting, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

3. Budaya Organisasi direspon positif dan sangat berarti oleh pegawai sehingga mempunyai pengaruh dominan dan positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.
4. Motivasi Kerja direspon sangat kurang baik oleh pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep terhadap peningkatan kinerja pegawai Giligenting Kabupaten Sumenep, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

V. DAFTAR PUSTAKA

- 1] Abadi, R. R., Nursyamsi, I., & Syamsudin, A. R. (2020). Effect of Customer Value and Experiential Marketing to Customer Loyalty with Customer Satisfaction as Intervening Variabbe *The Asian Journal of Technology Management*, 13 (1), 82-97.
- 2] Ahmad, A. F. N., Haerani, S., Hamid, N., & Reni, A. (2019). The Effect Of Organizational Culture, Organizational Commitment and Work Satisfaction to Toward Teacher Performance Of High School at Makassar. *Hasannudin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2 (2), 89-99.
- 3] Amaliyah, Enny Istanti, Achmad Daengs GS. (2020). Work Productivity Through Compensation, Experience And Welfare Benefits PT. Summit Oto Finance Surabaya. *Jurnal SINERGI Vol. 10 No. 2*. Page 37-40.
- 4] Anggita, A., & Kawedar, W. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing dan Faktor Demografi terhadap Kinerja Pegawai. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 6(3), 381–392.
- 5] Arifin, R., & Muhammad, H. (2016). *Pengantar Manajemen*. Malang: Empat Dua.
- 6] Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 7] Armstrong, M., & Baron, A. (2009). *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development.
- 8] Azzuhri, F. M., & Permanasari, K. I. (2019). Analisis Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan FIS Universitas Negeri Malang. *EKOBIS – Ekonomi Bisnis*, 24(2), 93–103.
- 9] Cushway, B., Tjiptowardojo, S., & Lodge, D. (2017). *Organisational Behaviour and Design*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- 10] Faisal, S. (1990). *Penelitian Kualitatif (Dasar-dasar dan Aplikasi)*. Malang: Ya3 Malang.
- 11] Hasibuan, Malayu, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revised). Jakarta: Bumi Aksara.
- 12] Keran, K. N. (2010). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang*. Universitas Esa Unggul.
- 13] Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- 14] Manulang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- 15] Moenir. (1998). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 16] Muninjaya, A. A. G. (2014). *Manajemen Kesehatan*. Jakarta: EGC.
- 17] Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.
- 18] Nimran, U., & Amirullah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Malang: Sinar Akademika.
- 19] Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. (2015). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

- (Studi pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-Perto China East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- 20] Reksohadiprojo, S., & Handoko, T. H. (2010). *Organisasi Perusahaan, Teori, Struktur, dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- 21] Robbins, S. P, & Coulter, M. (2015). *Management* (15 ed.). USA: Pearson Education Limited.
- 22] Robbins, Stephen P, & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- 23] Sudaryono. (2016). *Manajemen Pemasaran Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Andi.
- 24] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- 25] Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- 26] Tandi Bua, P., Theodorus, K., & Daengs GS, A. (2020). The Aftermath of Work Environment, Communication and Leadership on Performance of Employees in Tarakan City Education Office. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen JMM* 17, *Magister Manajemen Untag Surabaya*, 7(1). 25-33.
- 27] Tanuwibowo, M. H. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa. *Agora*, 3(2), 60–69.
- 28] Yulianto, A., & Khafid, M. (2016). Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan (PPL), Minat Menjadi Guru, dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru yang Profesional. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1).