

**Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan
Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah
Provinsi Sulawesi Selatan**

Author

Ikhsan Johari¹, Mahfudnurnajamuddin², Serlin Serang³

Email

ikhsan.johari@gmail.com¹

mahfud.nurnajamuddin@umi.ac.id^{2*}

serlin.serang@umi.ac.id³

Afiliasi

¹Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

^{2*3}Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi dan stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer melalui survey sebanyak 77 orang sampel yang berasal dari populasi Pejabat Fungsional Inspektorat Provinsi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik dan regresi linear berganda dengan menggunakan Program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa semakin meningkat budaya organisasi dan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Stres kerja dan Kinerja

Pendahuluan

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu lembaga menginginkan pegawai untuk belajar sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kerja yang baik. Tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Pada instansi pemerintahan, kinerja disebut sebagai sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan awal dari program kerja serta kebijakan yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja aparatur pemerintah merupakan salah satu strategi pembangunan untuk sebuah Negara dalam menjalankan proses kenegaraannya. Setiap instansi memiliki barometer untuk menilai apakah roda organisasi berjalan dengan baik atau terdapat hambatan dan tantangan dalam mencapai tujuan. Setiap pegawai memiliki peranan yang sama dalam memajukan dan menjalankan roda organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2014), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Kinerja dapat menunjukkan seberapa besar kontribusi pegawai pada suatu lembaga dalam mencapai standar kerja yang telah ditetapkan. Standar kerja perlu dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka

pegawai dituntut untuk mampu mengendalikan diri dalam menghadapi timbulnya ketegangan yang terjadi dalam menjalankan setiap pekerjaan atau kegiatan tersebut. Karena apabila karyawan tidak dapat mengatasi hal tersebut maka dapat berdampak terhadap penurunan motivasi atau semangat kerja. Kinerja pegawai secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal.

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, yang meliputi kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai, yaitu budaya organisasi (Ismail dan Joon, 2006). Motivasi yang ada pada diri seseorang timbul karena adanya dorongan dari orang lain. Motivasi tersebut akan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. (Amir, Syafar, dan Kaseng, 2016). Jadi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya budaya organisasi, motivasi, stress kerja, hal ini sejalan dengan pendapat M. Sembiring (2012:84) kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap anggota organisasi. Apabila kinerja anggota organisasi baik maka diharapkan kinerja organisasi juga baik. Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa Variabel yang mempengaruhi kinerja tersebut antara lain Budaya Organisasi, Motivasi dan Stres kerja yang ada hubungannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Marcoulides dan Heck dalam Brahmasari (2004:16) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan. Fey dan Denison (2000) dimana dalam penelitiannya menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Namun ada juga penelitian tentang variabel budaya organisasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang kondusif yang diterapkan belum tentu dapat meningkatkan kinerja pegawainya (Dewi Lina, 2014). Menurut Hasibuan (2014) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Reksohadipraja (Badjuri, 2009: 118-119) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sebagai karyawan mempunyai motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sebagai sesuatu hal yang menyenangkan

Hans Selye dalam Luthan (2008:247) mengemukakan bahwa stres bukanlah sekedar ketegangan syaraf, stres dapat memiliki konsekuensi yang positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari, dan tidak adanya stres sama sekali adalah kematian. Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 69 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah, dengan visi yang tertuang dalam Renstra OPD adalah “menjadi lembaga pengawasan internal yang profesional dan responsif untuk terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang baik”.

Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Hasibuan (2014) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Nawawi (2005), pada hakekatnya penilaian kinerja karyawan yang merupakan kegiatan manajemen SDM adalah suatu proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi. Menurut Hasibuan (2014) penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan mengenai promosi atau balas jasanya. Menurut Bangun (2012), standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja juga merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien

Menurut Pabundu (2008: 4) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal, sedangkan menurut Mangkunegara (2011:2713), berpendapat bahwa “Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma - norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.” menurut McKenna dan Beech (2000: 63) budaya kerja atau budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima, sedangkan menurut Makmuri (2005: 531) budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok dari Adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik.

Menurut Robbins (2007:63) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Pengertian motivasi juga datang dari Marihot Tua E. H.(2002:41) yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan oleh Sopiah (2008:44) dengan definisi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data kualitatif berupa pendapat subjek penelitian diubah menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala likert (5 skala). Penelitian ini dilaksanakan pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Menurut Sugiyono (2009: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat fungsional yang bertugas melakukan pengawasan internal yang terdiri dari Auditor sebanyak 49 (empat puluh sembilan) orang, Pejabat Pengawas Urusan Pemerintahan Daerah sebanyak 40 (empat puluh) orang, dan Auditor Kepegawaian sebanyak

7 (tujuh) orang. jumlah sampel berdasarkan jabatan aparat pengawas internal pemerintah pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yaitu Auditor sebanyak 39 (tiga puluh sembilan) orang, Pejabat Pengawas Urusan Pemerintahan Daerah sebanyak 32 (tiga puluh dua) orang, dan Auditor Kepegawaian sebanyak 6 (enam) orang. Standar eror yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel yaitu 5%. Dengan kata lain tingkat kepercayaan bahwa nilai sample mewakili populasi sebesar 95%. Maka sampel yang di gunakan dalam penelitian ini ialah 77 orang. Metode analisis dalam penelitian ini ialah Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali: 2009: 49). Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali: 2009: 45).

Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui variasi sikap dan perilaku Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, maka perlu terlebih dahulu dikemukakan identitas Pegawai sebagai responden yang diharapkan dapat memperkuat kedudukan dan posisi penelitian ini. Dalam berbagai literatur telah diberikan petunjuk bahwa identitas Pegawai merupakan karakteristik yang dimiliki pegawai dan setiap pegawai memiliki variasi yang heterogen. Heterogenitas Identitas Pegawai, akan menggambarkan tanggapan Pegawai terhadap berbagai variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020 dan diperoleh data sesuai dengan variabel yang akan dianalisis dengan menggunakan tiga variable bebas dan satu variabel terikat. Adapun variabel bebas penelitian ini masing-masing adalah budaya organisasi, motivasi dan stres kerja Sedangkan analisis deskripsi responden ini dimaksudkan untuk mengetahui dan memahami variasi sikap dan perilaku responden Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan terutama yang berkaitan dengan tugasnya, maka perlu terlebih dahulu dikemukakan identitas responden yang diharapkan dapat memperkuat kedudukan dan posisi penelitian ini. Untuk mengetahui identitas responden sesuai dengan jumlah responden yang disebarkan dan seluruhnya dikembalikan yaitu sebanyak 77 orang

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dan Uji t. Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Sedangkan uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial. Pengujian dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

a. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian secara simultan atau serempak terhadap variabel dependen dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa faktor-faktor independen yang meliputi budaya organisasi, motivasi, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil uji ANOVA atau F test diperoleh nilai F hitung 24,654 nilai tersebut lebih besar dari F-tabel 2,730 ($df_1 = 3$; $df_2 = 73$; $\alpha = 0,05$), atau nilai probabilitas $0,000 < \alpha 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Residual	176.301	3	58.767	24.654	.000 ^b
Total	174.011	73	2.384		
Total Correction	350.312	76			

Dependent Variable: kinerja pegawai

Predictors: (Constant), stres kerja, budaya organisasi, motivasi

Pengaruh variabel independen yang terdiri atas budaya organisasi, motivasi, dan stres kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai dapat diketahui melalui koefisien determinasi (R²) yakni koefisien yang dapat diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Adapun nilai dari koefisien determinasi (R²) dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.483	1.54393

Predictors: (Constant), stres kerja, budaya organisasi, motivasi

Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai 0,483. Variabel budaya organisasi, motivasi, dan stres kerja memberi kontribusi pada kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 48,3%. Sedangkan sisanya sebesar 51,7% tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen atau dapat dijelaskan oleh variabel di luar variabel independen (komponen error) yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

b. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Uji t (t-test) atau pengujian secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasi, motivasi, dan stres kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai Inspektorat Daerah. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat dari nilai signifikansi $\alpha < 0,05$ atau dapat pula dilihat dari nilai t-hitung dimana t-hitung > t-tabel. Apabila $\alpha < 0,05$ atau t-hitung > t-tabel maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Hasil analisis juga menunjukkan dari ketiga variabel yang berpengaruh, ternyata variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini dapat dilihat dari nilai thitung motivasi lebih besar dari nilai thitung dari budaya organisasi dan dari nilai thitung stres kerja.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.035	2.260		2.671	.009
	budaya organisasi	.252	.108	.241	2.326	.023
	motivasi	.459	.090	.531	5.116	.000
	stres kerja	-.020	.055	-.030	-.357	.722

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 6,035 + 0,252X_1 + 0,459X_2 - 0,020X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) dari persamaan di atas sebesar 6,035 yang berarti tanpa perbaikan dari budaya organisasi, motivasi, dan stres kerja maka kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan telah bernilai 6,035;
2. Koefisien regresi budaya organisasi (b_1) sebesar 0,252 hal ini berarti setiap perbaikan budaya organisasi akan mengakibatkan perbaikan kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap;
3. Koefisien regresi motivasi (b_2) sebesar 0,459 hal ini berarti perbaikan motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap
4. Koefisien regresi stres kerja (b_3) sebesar -0,020 hal ini berarti stres kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa pengurangan stres kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap;

Selanjutnya hubungan antara variabel independen dengan variabel terikat (Y) dapat dilihat dari koefisien t, berdasarkan tabel 22 di atas, terlihat bahwa t-hitung dan signifikansi dari variabel-variabel independen meliputi variabel budaya organisasi dengan t-hitung 2,326 dan $\alpha = 0,023$; variabel motivasi dengan t-hitung 5,116 dan $\alpha = 0,000$; dan variabel stres kerja dengan t-hitung -0,357 dan $\alpha = 0,722$. Dengan t-tabel pada df (77) dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh t-tabel sebesar 1,991. Dengan demikian, berdasarkan koefisien dan nilai sig. diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi dengan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,023 < 0,05$ dan t-hitung lebih besar dari t-tabel atau $2,326 > 1,991$. Disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sehingga hipotesis 1 diterima;
2. Variabel motivasi dengan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas atau nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan t-hitung lebih besar dari t-tabel atau t-hitung $5,116 > 1,991$. Disimpulkan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sehingga hipotesis 2 diterima;
3. Variabel stres kerja dengan nilai sig. lebih besar dari nilai probabilitas atau nilai sig. $0,722 > 0,05$ dan t-hitung lebih kecil dari t-tabel atau t-hitung $-0,357 < 1,991$. Disimpulkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sehingga hipotesis 3 ditolak.

Berdasarkan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi (X1), motivasi (X2), dan stres kerja (X3) terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, maka dua variabel bebas yakni: budaya organisasi (X1), dan Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan sedangkan variabel Stres Kerja (X3) berpengaruh negatif tidak signifikan. Penelitian ini secara serentak atau

bersama-sama ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat yang memberikan kontribusi pada kinerja pegawai sebesar $(R^2) = 0,483$ atau 48,3%. Artinya kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dapat diprediksikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat menggunakan ketiga variabel bebas tersebut. Sedang adanya sisa menunjukkan bahwa masih perlu mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi para peneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam sehingga ditemukan variabel yang dapat memperbesar pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan tersebut. Di samping, memperlihatkan temuan secara serentak atau simultan ketiga variabel tersebut, maka secara parsial ketiga variabel bebas juga perlu dibahas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh tersebut, maka berikut ini akan diuraikan satu persatu

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Budaya organisasi diyakini merupakan salah satu faktor kesuksesan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Apabila dalam suatu organisasi telah terbentuk suatu kerja sama serta komunikasi yang baik sesama anggota dan pimpinan, tujuan organisasi akan tercapai. Para Pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang bertugas untuk menciptakan Good governance melalui pengawasan dan pembinaan terhadap penyelenggaraan pemerintahan perlu memiliki dan memelihara budaya organisasi yang baik. Karena, tanpa budaya yang baik maka tidak akan diperoleh hasil kerjanya. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas, sangat ditentukan oleh budaya organisasi yang baik.

Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dapat dibuktikan dengan besaran nilai sumbangannya melalui nilai kontribusi $(\square 1) = 0,252$ atau 25,2% dan juga dapat diperlihatkan melalui hasil signifikansinya yakni $t_{hitung} = 2,326$ dengan probabilitas $= 0,023 < 0,05$, menunjukkan bahwa jika budaya organisasi dapat ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan Kinerja pegawai.

Berdasarkan distribusi frekuensi atas kelima indikator budaya organisasi menunjukkan bahwa rerata tertinggi berada pada pernyataan pegawai berusaha untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya. hal ini menggambarkan bahwa pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dalam menjalankan fungsi dan perannya senantiasa dengan kesadaran dirinya berusaha untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya, baik melalui pelatihan, pendidikan penjenjangan fungsional dan bimbingan teknis yang ditugaskan oleh instansi maupun keikutsertaan secara mandiri / swadaya dalam mengikuti seminar, pelatihan dan kegiatan penunjang lainnya.

Menurut Robins, (2008) Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian.

Rerata terendah pernyataan pada budaya organisasi pada pegawai penuh inisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk atasan. Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorongan untuk

maju. Oleh karena itu, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Inisiatif merupakan potensi diri yang harus dikembangkan karena bukan merupakan sifat bawaan dan intensitasnya berbeda tergantung tingkat pengembangannya. Inisiatif memudahkan individu untuk mendewasakan cara berfikir. Selain itu inisiatif juga merupakan sebuah respon spontan yang diberikan individu tanpa menunggu intruksi dari atasan dan organisasi (Taylor, 2013). Menurut Saffold dalam Shahzad dkk (2012: 980), budaya mampu membentuk proses organisasi, yang pada akhirnya mampu menciptakan dan memodifikasi budaya tersebut. Budaya organisasi yang kuat perlu dimiliki organisasi dikarenakan budaya memiliki tiga fungsi penting yaitu; Budaya organisasi berfungsi sebagai social control. Penerapannya seperti social norm yang menjadi acuan berpikir dan bertingkah laku seluruh karyawan dalam organisasi. Penerapannya bisa formal, tertulis maupun informal, tidak tertulis. Budaya organisasi berperan sebagai social glue untuk menyatukan karyawan, membuat karyawan merasa bagian dari organisasi dan Budaya organisasi berfungsi memudahkan pemahaman karyawan atas proses bisnis dan tujuan organisasi

Peranan budaya organisasi yang terpelihara dengan baik ternyata dapat mendorong Pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan untuk meningkatkan kinerjanya. Budaya tersebut dapat menciptakan iklim kerja yang dapat menjamin terciptanya suasana kekeluargaan dalam organisasi. Meskipun budaya yang terbangun selama ini diharapkan dapat berfungsi sebagai pedoman bersikap, berperilaku dan bertindak sehingga setiap pegawai dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab dan harmonisasi kerja dapat lebih terjamin.

Adanya pengaruh budaya organisasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan terdapatnya perilaku dan persepsi yang konsisten dalam diri setiap pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Nilai-nilai yang dimiliki telah disosialisasikan dan senantiasa diulang dengan baik yang pada akhirnya tercermin dalam perilaku setiap pegawainya. Peresapan nilai-nilai yang dijunjung tinggi tersebut telah berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Syafitri Diah Kusumawati (2014), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dengan pengaruh sebesar sebesar 27,30%. Dari Cahyana (2017), juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa seorang yang memiliki pemahaman tentang budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang kaku dan yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dapat dibuktikan dengan besaran nilai sumbangannya melalui nilai kontribusi (χ^2) = 0,459 atau 45,9% dan juga dapat diperlihatkan melalui hasil signifikansinya yakni thitung = 5,116 dengan probabilitas = 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa jika motivasi pegawai dapat ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan Kinerja pegawai

Rerata tertinggi pada variabel motivasi yaitu kebutuhan afiliasi dengan pernyataan pegawai merasa senang / nyaman dengan pekerjaannya saat ini, Kenyamanan perlu didapatkan setiap orang dalam setiap kegiatannya, karena bila tidak nyaman, sesuatu yang dikerjakan tidak akan menjadi maksimal hasilnya. Harus diakui bahwa kenyamanan bekerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu keberhasilan individu dan juga organisasi. Bisa di pastikan para individu yang berhasil dalam pekerjaannya pasti merasakan nyaman dan senang sehingga individu tersebut bisa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkannya atau bahkan melebihi ekspektasi pribadinya dan juga organisasinya. Beriringan dengan hal itu, sama halnya dengan sebuah organisasi. Organisasi yang mampu menciptakan rasa nyaman kepada para anggota organisasinya atau para pekerjanya, tentunya performance organisasinya akan jauh lebih baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Luthans (2002) bahwa karyawan biasanya sangat memperhatikan lingkungan tempat kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan untuk mendukung pekerjaan mereka. Mereka cenderung lebih menyukai fisik yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga akan berdampak pada pola hubungan antara pegawai yang satu dengan lainnya di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Dimana menurut Robbins, bagi kebanyakan karyawan, tempat kerja juga merupakan tempat untuk sosialisasi, sehingga sangat penting bagi mereka untuk memiliki rekan kerja yang mendukung dan dapat bekerjasama dengan baik.

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, akan tetapi motivasi pegawai masih perlu mendapat perhatian dan ditingkatkan lagi terutama pada indikator “Selama ini instansi mengakui dan menghargai hasil kerja saya” yang merupakan rerata pernyataan yang paling rendah. Mendapatkan penghargaan bagi setiap manusia adalah capaian yang membanggakan. Banyak orang yang bekerja bertahun-tahun hanya untuk meraih satu penghargaan untuk dibuktikan kepada khalayak bahwa dia bisa. Tidak sedikit juga orang yang mundur dari pekerjaan atau bekerja tanpa motivasi, hanya karena tidak mendapatkan perhatian dari atasan atau reward selama dia menjadi karyawan. Faktor penghargaan harus menjadi pilar untuk membangun motivasi kerja sehingga tujuan organisasi bisa dilaksanakan secara kolektif dari atasan hingga kepada struktur yang paling bawah. Pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan pemberian penghargaan akan membantu menstimulus pegawai untuk bekerja lebih produktif. Hal ini sejalan dengan pendapat Mikander (2010) yang mengatakan bahwa penghargaan dari perusahaan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang meningkatkan kinerjanya akan berdampak pada prestasi kerja. Semakin banyak karyawan yang memiliki prestasi kerja tentu perkembangan perusahaan semakin pesat dan tujuan perusahaan dapat dicapai. Penghargaan bisa berwujud materil maupun non materil.

Gibson et al (1996) mengatakan bahwa kebutuhan ini berhubungan dengan hasrat untuk memiliki kesan positif dan menerima perhatian, pengakuan dan apresiasi dari orang lain. Dalam instansi, kebutuhan penghargaan merefleksikan motivasi untuk pengakuan, peningkatan tanggung jawab, status yang tinggi dan penghargaan bagi kontribusi pada instansi. Winardi (2004) mengatakan bahwa keinginan atau hasrat kompetitif untuk menonjol dan melampaui prestasi orang-orang lain boleh dikatakan sebuah sifat universal manusia. Kebutuhan pokok akan penghargaan ini apabila dimanfaatkan secara tepat dapat timbulnya prestasi instansi yang luar biasa.

Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial, sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu, maka seyogyanya perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, pegawai yang berhasil harus diperhatikan, diakui dan dihargai, misalnya dengan tidak segan-segan memuji mereka baik pada pegawai bersangkutan maupun dalam suatu forum (misalnya dalam rapat),

mengikutsertakan dalam pelatihan maupun workshop untuk meningkatkan kompetensi sumber dayanya. Serta promosi jabatan. sehingga memotivasi pegawai tersebut untuk berusaha bekerja lebih membuktikan eksistensi dirinya dengan melahirkan prestasi-prestasi yang membanggakan dan pegawai yang lain pun akan terpacu.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Syafitri Diah Kusumawati (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai, yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 54,2%, Rahmatulloh (2018) dalam penelitiannya menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang bermakna jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan tercapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian Zameer et al., (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Beverage Industry Pakistan dan Akinyi Omollo (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Komersial di Kenya.

Temuan yang berbeda diungkapkan oleh Tri Hastuti (2018), yang melakukan penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Boyolali dan menemukan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis penelitian ini dapat diketahui bahwa stres kerja yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dapat dibuktikan dengan besaran nilai sumbangannya melalui nilai kontribusi (β_3) = -0,020 dan juga dapat diperlihatkan melalui hasil signifikansinya yakni $t_{hitung} = -0,357$ dengan probabilitas = 0,772 > 0,05, menunjukkan bahwa jika terjadi pengurangan stres kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator terendah pada stres kerja adalah pernyataan pegawai merasa tegang, cemas dengan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan kepada pegawai. Tuntutan tugas inspektorat provinsi sulawesi selatan selain melakukan pengawasan dalam lingkup pemerintah daerah juga berperan sebagai konsultan dan penjamin mutu, dalam menjalankan peran sebagai konsultan, Inspektorat membuka ruang yang selebar-lebarnya kepada semua OPD/SKPD yang ingin melakukan konsultasi terkait dengan masalah-masalah dalam pengelolaan keuangan daerah baik itu dalam proses perencanaan maupun sampai pertanggungjawaban,

Pelaksanaan peran sebagai konsultan inilah oleh sebagian responden merasa tegang, cemas dengan tanggungjawab yang diberikan karena sebagai konsultan harus lebih banyak tahu dari pada pihak yang melakukan konsultasi terkait pengelolaan keuangan daerah yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada dengan harapan dapat dilakukan pencegahan secara dini agar tidak terjadi adanya fraud atau korupsi atau kerugian Negara/Daerah yang lebih besar. Hal ini senada dengan Soesmalijah Soewondo (2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres kerja yang dirasakan pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan masih tergolong cukup rendah terlihat dari data kuesioner yang menyatakan sebagian besar pegawai tidak setuju dengan adanya stres kerja yang mereka rasakan melalui merasa tegang, cemas dengan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan kepada pegawai.

Menurut Stephen P. Robbins (2003) Relasi U-terbalik antara stres dan kinerja menunjukkan tingkat stres rendah sampai menengah akan merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Sedikit stres bisa bermanfaat bagi kinerja seorang pegawai, umumnya individu melakukan tugasnya secara lebih baik dan cepat. Akan tetapi, apabila stres yang terjadi membebani seseorang dengan tuntutan yang tidak dapat

dipenuhinya, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah. Pola ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres dari waktu ke waktu serta terhadap perubahan intensitas stres. Hal ini berarti bahwa dalam jangka panjang tingkat stres menengah dapat memiliki pengaruh negatif karena intensitas stres yang terus berlanjut dapat melemahkan individu tersebut sehingga akan mengakibatkan penurunan kerja.

Setiap orang pasti mengalami stres, baik di luar organisasi maupun di dalam organisasi apapun. Dengan kata lain, setiap orang tidak dapat menghindari stres, untuk itu karyawan maupun pimpinan berkewajiban mengelolanya dengan baik. Ketika seorang karyawan maupun manajer mampu mengelola stresnya dengan baik, maka konsekuensinya adalah fungsional (positif), sebaliknya jika mengabaikan stres yang muncul, konsekuensinya adalah negatif terhadap individu maupun organisasi. Jadi, stres tidak hanya berdampak negatif, tetapi juga berdampak positif pada seseorang. Menurut Gibson dan Ivancevich (2001), Stres dalam penampilan optimal adalah kondisi stres yang positif karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja pada tingkatan yang lebih tinggi, sedangkan stres karena terlalu sedikit dan terlalu banyak beban adalah kondisi stres yang negatif karena dapat menyebabkan menurunnya kinerja para karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Bashur dan Ramay (2010) pada sektor bank di Pakistan menunjukkan hasil hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan adalah negatif, yang berarti tingkat stres yang rendah akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya tingkat stres yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan dan didukung oleh penelitian Warraich et al. (2014) pada sektor pribadi Universitas Karachi Pakistan menemukan hasil tingkat stres yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga organisasi harus menurunkan tingkat stres pada karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menyusun ulang tugas kerja dan memberikan upah yang layak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan serta memberikan konseling tentang cara mengatur stres yang berlebihan. Elfiana Septiya, Siti Maria dan Syaharuddin (2018) menyatakan bahwa variabel penelitian stres kerja menunjukkan hasil berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti tinggi rendahnya stres kerja yang ada tidak berpengaruh terhadap peningkatan ataupun penurunan kinerja pegawai, namun penelitian yang dilakukan oleh Cahyana (2017), Rahmatullah (2018) memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut: (1) Secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. (2) Secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. (3) Stres kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat Penulis ajukan adalah sebagai berikut: (1) Pimpinan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan agar meningkatkan dan memelihara budaya organisasi terutama dalam hal mendorong pegawai dengan kesadaran sendiri / penuh inisiatif untuk selalu memperbarui pengetahuan dan kompetensinya dalam menghadapi tantangan dimasa yang akan datang. (2) Pimpinan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan agar meningkatkan dan memelihara kinerja pegawai terutama dalam hal motivasi dengan mengakui dan menghargai hasil kerja pegawai berupa apresiasi dan promosi jabatan bagi pegawai yang sudah lama bekerja dan pegawai yang berprestasi sehingga pegawai dalam melakukan pekerjaan lebih termotivasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.(3) Pimpinan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dalam

meningkatkan dan memelihara kinerja pegawai agar melakukan pelatihan dan pendidikan sehingga menghasilkan kualitas SDM yang baik sehingga mampu melaksanakan perannya sebagai pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah, konsultan dan penjamin mutu. (4) Terdapat 51,7% variabel-variabel lain di luar model yang membuka peluang bagi peneliti selanjutnya untuk menggali variabel-variabel lain yang diduga berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai atau aparat pengawas internal pemerintah.

Referensi

- Amir, Syafar, dan Kaseng. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah. E-Jurnal Katalogis. Volume 4 No. 7 Juli 2016.
- Akinyi Omollo, Pamela. 2015. Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2): pp: 87-103.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bashur, Usman & Ramay, Muhammad Ismail. 2010. Impact of Stres on Employee Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1), pp: 122-126.
- Brahmasari Ida Ayu, 2004. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Bungin, Burhan. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*, edisi pertama. Kencana Jakarta
- Cahyana, I Gede Sudha dan I ketut Jati, 2017, Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. E-Jurnal Vol. 18.2. Februari : 1314-1342. Univ. Udayana
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan IV Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gibson, James L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Hastuti, Tri, 2018, Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali). Universitas Muhammadiyah. Surakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- Irianto Yusuf, 2001, *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : Insan Cendikia, Surabaya
- Ismail dan Joon. 2006. Effect Of Distributive Justice On The Relationship Between The Formos Of Benefit Program And Job Commitment. *Jurnal JSB Volume 11 No.3*.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Kusumawati, Syafitri Diah 2014, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia. Penerbit ANDI, Yogyakarta:
- Martoyo, Susilo, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- McKenna, Eufene dan Nic Beech, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi satu, cetakan satu, Penerbit : Andi, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, R.L. Jacson. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mikander, C. The Impact of a Reward System on Employee Motivation in Mononet - Espoo. Thesis. Arcada., 2010.
- Muchlas, Makmuri, 2005. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Gajah Mada University press.
- Nawawi, Hadari. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pabundu, Tika. 2008, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan : Bumi Aksara, Jakarta.
- Priyastama, Romie. 2017. Buku Sakti Kuasai SPSS pengolahan Data dan Analisis Data. Start Up. Yogyakarta. Hal 154
- Rahmatulloh, Ainun, Hadi Sunaryo dan A. Agus Priyono, 2018, Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen. Universitas Islam Malang.
- Rini, Elfiana Septiya, Siti Maria dan Syaharuddin, 2018, Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas merancang kabupaten berau. Jurnal Forum Ekonomi, 20 (2) 2018, 81-86, FEB Unmul
- Rivai, Veithzal, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Ruky, AS. 2006. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Shahzad dkk. (2012). Impact of Organizational Culture on Organization Performance : An Overview. Vol. 66, No.9, Januari : 975:983.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Schein, Edgar H, 2004, Organizational Culture and Leadership, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- Siagian, Sondang, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta :PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama edisi ke dua, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Soedjono, 2005, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya", JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN, VOL. 7, NO. 1, MARET 2005: 22- 47
- Soesmalijah Soewondo. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Yogyakarta : Andi
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, 2005, Pengantar Manajemen, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Prenada Media, Jakarta

- Suprihanto, J. 2006. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Taylor, P. (2013). The Effect of Entrepreneurial Orientation on The Internationalization of SMEs in Developing Countries. *Academic Journals*, 7 (19) : 1927-1937.
- Usman, Husaini dan Pirnomo Setiady Akbar. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Edisi kedua. Bumi Aksara. Jakarta
- Warraich Usman Ali, Ahmed Rizwan Raheem, Ahmad Nawaz & Khoso Imamuddin. 2014. Impact of Stres on Job Performance: An Empirical Study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan. *Research Journal of Management Sciences*, 3(7), pp: 14-17.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar and Muhammad Amir. 2014. The Impact Of The Motivation on The Employee's Performance in Beverage Industry Of Pakistan. *Journal Of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1): pp: 293-298.