

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMPN 1 GUNUNG PUTRI

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program
Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

AHMAD DIMYATI

NIM 2016511029

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2020



ABSTRAK

Motivasi dan Budaya kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja Guru. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Budaya kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Putri.

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil para Guru pada SMP Negeri 1 Gunung Putri, sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sensus yaitu pengambilan sampel berdasarkan yang berada dalam daftar Guru sebanyak 52 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu metode observasi dan kuesioner dengan lima skala penilaian yaitu, sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, yaitu dengan cara mendeskripsikan data-data penelitian dan melakukan analisis regresi berganda dan koefisien determinasi sebagai alat analisis sedangkan untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t.

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $Y = 2.422 + 0,442X_1 + 0,501X_2$ dengan hasil data R Square diperoleh sebesar 0,639 atau 63,9% hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh sebesar 63,9 % terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Putri sedangkan sisanya 36,1 % dipengaruhi oleh factor lain. Hasil uji t ($\text{sig } t < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Guru secara parsial terdapat pengaruh signifikan dan hasil uji t ($\text{sig } t < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti pengaruh Budaya kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) secara parsial terdapat pengaruh signifikan. Dari uji F diperoleh $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($43.282 > 3,18$) pada $\alpha = 5\%$, sehingga variable Motivasi dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Putri

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Guru disarankan Motivasi dan Budaya Kerja perlu di maksimalkan.

Kata Kunci:

Motivasi, Budaya Kerja dan Kinerja Guru



ABSTRACT

Motivation and work culture are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing teacher performance. To prove the effect of both, this study was conducted with the aim of knowing the effect of motivation and work culture on the performance of teachers at SMP Negeri 1 Gunung Putri.

This research was conducted by taking teachers at SMP Negeri 1 Gunung Putri, as a research sample using the census method, namely sampling based on those in the teacher list of 52 respondents. The data collection method was carried out in two ways, namely the method of observation and a questionnaire with five rating scales, namely, strongly disagree to strongly agree. This research was conducted quantitatively, namely by describing the research data and conducting multiple regression analysis and the coefficient of determination as an analytical tool, while the t test was used to test the hypothesis.

The study produced a multiple linear regression equation model $Y = 2.422 + 0.442X_1 + 0.501X_2$ with the results of the R Square data obtained at 0.639 or 63.9%, this shows that the motivation and work culture variables simultaneously affect 63.9% of junior high school teacher performance. Negeri 1 Gunung Putri while the remaining 36.1% is influenced by other factors. The results of the t test ($\text{sig } t < \alpha$ or $0.000 < 0.05$), then H_0 is rejected and H_1a is accepted, which means that the influence of motivation (X_1) on Teacher Performance is partially significant and the results of the t test ($\text{sig } t < \alpha$ or $0.000 < 0.05$) then H_0 is rejected and H_1a is accepted, it means that the influence of work culture (X_2) on Teacher Performance (Y) is partially significant. From the F test, it is obtained that $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$ ($43.282 > 3.18$) at $\alpha = 5\%$, so that the motivation and work culture variables simultaneously have a significant effect on the Teacher Performance of SMP Negeri 1 Gunung Putri.

Based on these findings, to improve teacher performance it is suggested that motivation and work culture need to be maximized.

Keywords:

Motivation, Work Culture and Teacher Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungan-Nya maka skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMPN 1 GUNUNG PUTRI” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, Penyelesaian skripsi ini juga tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dra Siti Mahmudah, M.M selaku dosen pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Sri Lestari Prasilowati M.A selaku Ketua Yayasan Ipwi Jakarta.
4. Dr. Suyanto, S.E., MM., M.Ak., selaku Ketua STIE IPWIJA.
5. Estuti Fitri Hartini, S.E., M.M selaku Dosen pembimbing Akademik.
6. Orang tua yaitu ibu dan ayah tercinta dan Saudara-saudariku yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
7. Irdham Haris Maulana, Lina, Lora Ladi, Tim Mabar yang sudah memberikan dukungannya.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

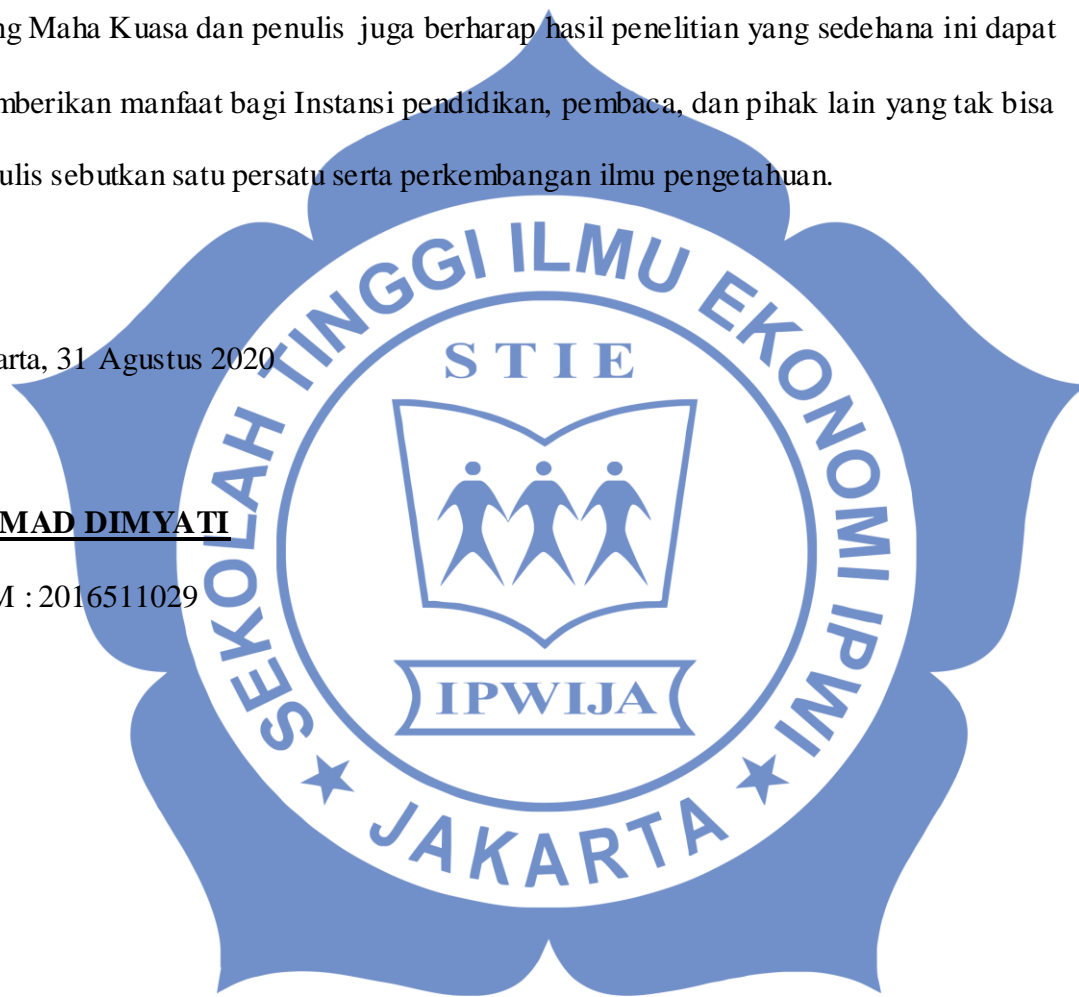
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Semoga bantuan yang bapak, ibu, rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi Instansi pendidikan, pembaca, dan pihak lain yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 31 Agustus 2020

AHMAD DIMYATI

NIM : 2016511029





DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalitas	ii
Halaman PersetujuanDosen Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
<i>Abstrak</i>	v
<i>Abstrack</i>	ii
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2.Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4.Manfaat Penelitian	5
1.5.Sistematika Penulisan	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori.....	8

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



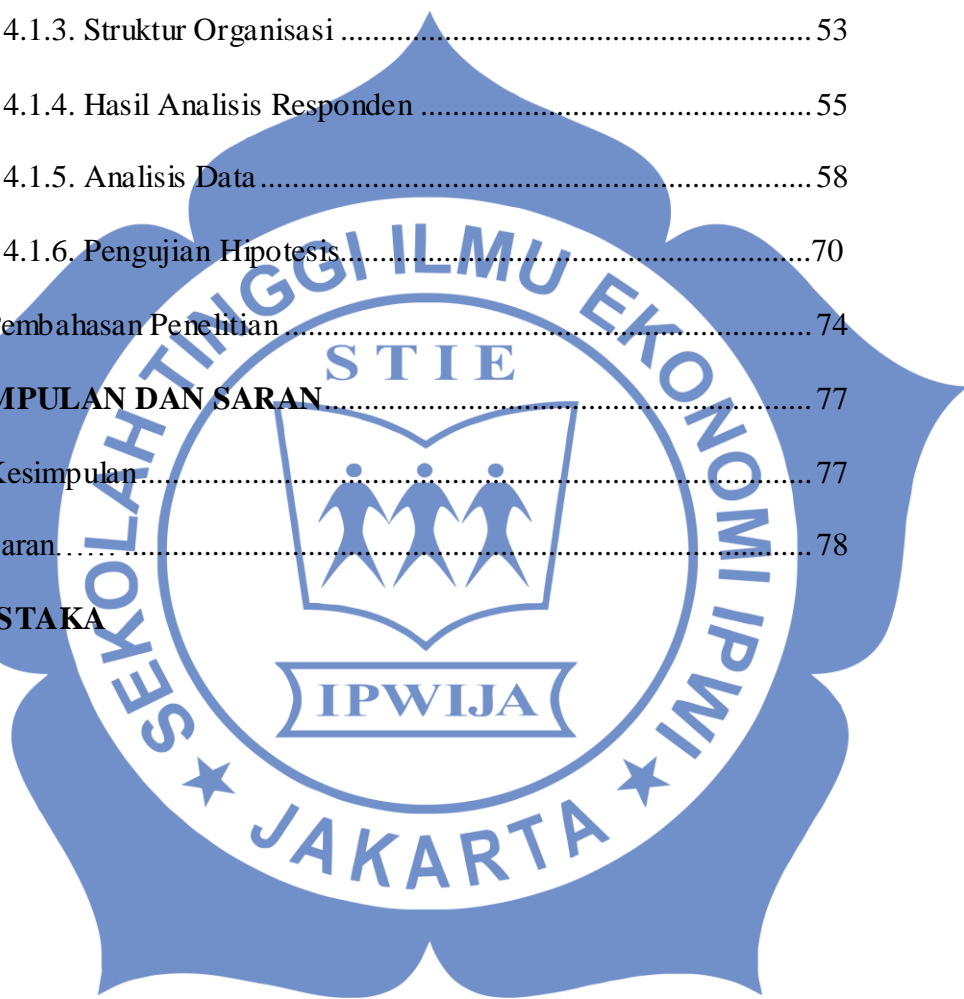
2.1.1. Pengertian MSDM	8
2.1.2. Motivasi	12
2.1.3. Budaya Kerja.....	21
2.1.4. Kinerja Guru	30
2.2. Penelitian Terdahulu.....	34
2.3. Kerangka Pemikiran.....	36
2.4. Hipotesis Penelitian.....	37
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	38
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.2. Desain Penelitian	39
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	40
3.3.1 Indikator Variabel Penelitian	41
3.4. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling.....	42
3.5. Metode Pengumpulan Data	43
3.6. Instrumentasi Variabel.....	44
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	46
3.7.1 Metode analisis	46
3.7.2 Pengujian Hipotesis	48
3.7.3 Menentukan Kriteria Pengujian	49
BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1. Hasil Penelitian.....	52



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4.1.1 Sejarah Singkat Sekolah.....	52
4.1.2. Visi dan Misi	52
4.1.3. Struktur Organisasi	53
4.1.4. Hasil Analisis Responden	55
4.1.5. Analisis Data.....	58
4.1.6. Pengujian Hipotesis.....	70
4.2. Pembahasan Penelitian.....	74
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
5.1. Kesimpulan.....	77
5.2. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	





DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Kehadiran guru	4
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel.....	41
Tabel 3.3. Skala likert	45
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	57
Tabel 4.5. Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1).....	58
Tabel 4.6. Reliability Statistic Motivasi (X_1).....	59
Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X_2).....	60
Tabel 4.8. Reliability Statistic Budaya Kerja (X_2).....	61
Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y).....	62
Tabel 4.10. Reliability Statistic Kinerja Guru (Y)	63
Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas Data	64
Tabel 4.12. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas	65
Tabel 4.13. Hasil Uji Autokorelasi.....	66
Tabel 4.14. Hasil Uji Heteroskeditas	67



Tabel 4.15. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda..... 69
 Tabel 4.16. Hasil Uji t parsial 71
 Tabel 4.17. Hasil Uji F 73
 Tabel 4.18. Hasil Uji Koefisien Determinasi 74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran 36
 Gambar 3.1. Desain Penelitian..... 39
 Gambar 4.1. Struktur Organisasi..... 54

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden
- Lampiran 3 Output Hasil SPSS
- Lampiran 4 Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 5 Nilai R_{tabel} dan t_{tabel}



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia pendidikan di Indonesia, semakin pesat dan menuntut semua pihak agar bisa dan siap bersaing di era globalisasi. Arus globalisasi menimbulkan tantangan daya saing terhadap pendidikan. Pendidikan berperan dalam menyiapkan sumber daya manusia, sejalan dengan perkembangan zaman sistem pendidikan menghadapi tantangan yang meningkat baik kualitas maupun kuantitas pendidikan itu sendiri. Pendidikan ikut terpengaruh dalam suasana kompetitif, dimana para pelaku pendidikan harus melakukan upaya-upaya kreatif dan inovatif dalam menggali mutu pendidikan. Sistem pendidikan yang bermutu akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan. Pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya orang-orang yang bekerja bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi.

Menurut Rivai (2004:309), kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerjaberdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. Peran guru yang dimaksud adalah berkaitan dengan peran guru dalam proses pembelajaran. Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas. Kinerja adalah “tingkat keberhasilan seseorang tau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah di tetapkan”.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:111)

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2003:65).

Kondisi saat ini yang terjadi di SMPN 1 GUNUNG PUTRI adalah guru kurang mendapatkan motivasi dan budaya yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini yang menjadi salah sebab menurunnya motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru, Hal ini berhubungan dengan kurangnya perhatian kepala Sekolah yang berdampak pada penurunan kinerja guru.



Sedangkan kepala sekolah SMPN 1 Gunung Putri yang mengutamakan mutu sekolah menjadi sulit bagi sebagian guru untuk mewujudkan tujuan yang akan dicapai, sehingga berdampak pada tingkat kinerja yang kurang maksimal. Begitupula untuk motivasi kerja yang kurang di berikan oleh kepala sekolah yang berdampak pada penurunan kinerja guru.

Motivasi dan budaya kerja yang kurang maksimal dapat dilihat dari tingkat kehadiran guru yang dapat dilihat selama tahun 2018 sampai dengan 2019 jumlah guru jumlah guru yang tidak masuk dikarenakan tidak ada keterangan (alpa) cenderung mengalami kenaikan, kenaikan tersebut berlangsung secara terus menerus setiap bulannya. Indikasi permasalahan di lapangan terletak karena kurang melakukan evaluasi serta tidak efektifnya pemimpin dalam memonitor setiap harinya. Selanjutnya faktor lainnya yaitu budaya sekolah yang sering dilakukan pemadatan kegiatan belajar mengajar yang mengakibatkan guru lelah dan stres. Permasalahan meningkatnya tingkat absensi dan guru yang datang ke sekolah tidak tepat waktu akan membuat siswa menjadi malas dalam belajar sehingga kedepannya akan membuat prestasi belajar siswapun menjadi menurun. Seorang guru harus dapat melaksanakan tata tertib atau peraturan sekolah dengan baik, karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dalam ketentuan yang harus ditaati oleh siapapun demi kelancaran proses pendidikan yang ada dalam sekolah tersebut

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





Table 1.1

**Data Kehadiran Guru
SMP 1 Gunung Putri Tahun 2018-2019**

No	Bulan	Tahun		Keterangan	
		2018	2019	kenaikan / penurunan	Ket
1	Januari	4	8	Naik	A
2	Februari	10	12	Naik	A
3	Maret	8	7	Turun	S
4	April	13	16	Naik	I
5	Mei	5	6	Naik	I
6	Juni	3	7	Naik	A
7	Juli	4	3	Turun	A
8	Agustus	11	6	Turun	S
9	September	8	10	Naik	A
10	Oktober	8	11	Naik	A
11	Nopember	6	9	Naik	I
12	Desember	6	8	Naik	A

Peningkatan kinerja Guru akan membawa kemajuan bagi instansi Pendidikan. Kepala sekolah juga sebagai motor penggerak bagi semua sumber daya sekolah. Secara spesifik kepala sekolah menggerakkan guru secara efektif, membina hubungan baik agar tercipta suasana yang kondusif, menggairahkan, produktif, kompak serta mampu melaksanakan perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian terhadap berbagai kebijakan dan perubahan yang di lakukan. Melihat pentingnya peranan kinerja guru maka penulis terdorong untuk meneliti tentang **“Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Gunung Putri”**.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang di kaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja GuruSMPN 1 Gunung Putri?
2. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja GuruSMPN 1 Gunung Putri?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penlitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja GuruSMPN 1 Gunung Putri.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Gunung Putri.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi penulis

1. Sebagai sarana untuk melatih secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang di peroleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.

2. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

2. Bagi Instansi

Bagi Instansi SMPN 1 GUNUNG PUTRI untuk mengetahui sejauh mana Motivasi dan Budaya Kerja berdampak pada Kinerja Guru yang diharapkan Instansi Pendidikan dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja guru.

3. Bagi Pihak Lain

Bagi Pihak lain menjadi penambah referensi, yaitu untuk pengembangan ilmu pada umumnya dan khususnya bagi mahasiswa jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, penulis menggunakan sistematika penulisan dengan membagi 3 bab. Dalam setiap babnya diberikan penjelasan ataupun gambaran mengenai pokok pembahasan yang ada, adapun sistematika tersebut adalah:





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 1 PENDAHULUAN

Merupakan BAB yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan BAB membahas mengenai landasan teori, hasil-hasil penelitian yang terdahulu, kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Merupakan BAB yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian operasionalisasi variable, populasi sampel, dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variable penelitian, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan BAB yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana di dalamnya di dalamnya di jelaskan gambaran umum Smp Negeri 1 Gunung Putri , karakteristik responden, pengujian data , deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan BAB akhir yang berisi kesimpulan dan saran hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada BAB sebelumnya.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia merupakan asset dalam suatu organisasi atau perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sumber daya yang mempunyai tingkat kemampuan dan keterampilan yang baik pula. Dimana dalam mengimplementasikan kemampuan dan keterampilan tersebut tidak luput dari masalah yang dihadapinya baik secara fisik atau fsikis yang akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen berasal dari bahasa Inggris "*to manage*" yang berarti mengelola suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Menurut Marwansyah (2010:3)Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir,



pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Menurut Mangkunegara (2014:02): “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan Menurut Handoko (2011:4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu ilmu dalam bidang manajemen yang khusus mempelajari bagaimana hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan, dengan kata lain manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu pengakuan terhadap pentingnya tenaga kerja dalam organisasi atau perusahaan dan manfaatnya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan.

1. Fungsi MSDM

Agar tujuan perusahaan atau sebuah organisasi bisa tercapai perlu mengetahui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Malayu Hasibuan (2003:6) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Perencanaan (*human resources planning*)

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam



membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.



5. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*development*)

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang



dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Dari seluruh penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa terdapat kaitan satu sama lain antara fungsi-fungsi pada aktivitas-aktivitas fungsi dan peranan manajemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan serta kaitan tersebut terjadi secara berurutan tahap demi tahap membentuk suatu kesatuan yang membantu perusahaan dalam mengelola sumber-sumber daya manusiannya.

2.1.2 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata



move, dalam bahasa inggris sering disamakan dengan motivation yang berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan.

Menurut Hamzah B. Uno (2012:71) Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Menurut Hasibun (2003:95) mengatakan Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintergritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, faktor pendorong yang menyebabkan manusia mau bekerja adalah kebutuhan yang harus di penuhi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada satu organisasi atau lembaga.

1. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:100) diantaranya yaitu :

1. Prinsip Partisipasi Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip pemberi perhatian Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2. Teori Motivasi

1. Teori Hierarki Maslow



Teori Hierarki ini dikemukakan oleh seorang psikolog yang bernama Abraham Maslow pada tahun 1943. Teori ini mengemukakan 5 kebutuhan hidup manusia berdasarkan Hirarkinya yaitu mulai dari kebutuhan yang mendasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi. Teori ini kemudian dikenal dengan Teori Maslow atau Teori Hirarki Kebutuhan. Hirarki kelima Kebutuhan tersebut diantaranya adalah :

- a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*), yaitu kebutuhan terhadap makanan, minuman, air, udara, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan untuk bertahan hidup. Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar.
- b) Kebutuhan Keamanan (*Safety needs*), yaitu kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan baik fisik maupun psikis seperti lingkungan yang aman bebas polusi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta bebas dari ancaman.
- c) Kebutuhan Sosial (*Social needs*), yaitu kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Manusia merupakan makhluk sosial, Setiap orang yang hidup di dunia memerlukan keluarga dan teman.
- d) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem needs*), Maslow mengemukakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan Fisiologis, Keamanan dan Sosial, orang tersebut berharap diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- e) Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self-Actualization*), Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi menurut Maslow, Kebutuhan Aktualisasi diri adalah kebutuhan atau keinginan seseorang untuk memenuhi ambisi pribadinya.

2. Teori ERG Alderfer

Pada tahun 1969, Clayton Alderfer mempublikasikan artikel tentang kebutuhan manusia yang berjudul “*An Empirical Test of a New Theory of Human Need*”. Teori tersebut merupakan Teori Alternatif terhadap Teori Hirarki Maslow. Teori ini mengemukakan Tiga kebutuhan Manusia yaitu :

- Kebutuhan Eksistensi (*Existence needs*) yaitu kebutuhan akan pemenuhan faktor fisiologis dan Materialistis termasuk kebutuhan akan rasa aman.
- Kebutuhan Hubungan (*Relatedness needs*) yaitu kebutuhan untuk memiliki hubungan dengan orang lain.
- Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth needs*) yaitu kebutuhan atau keinginan untuk bertumbuh dan mencapai potensi diri secara maksimal.

Teori yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer ini kemudian dikenal dengan Teori ERG Alderfer yaitu singkatan dari *Existance*, *Relatedness* dan *Growth*.

3. Teori Kebutuhan McClelland



Seorang Psikolog Amerika Serikat yang bernama David McClelland mengemukakan hubungan antara kebutuhan pencapaian, afiliasi dan kekuasaan pada akhir 1940-an. Teori Kebutuhan McClelland diantaranya adalah :

- Kebutuhan akan Pencapaian (*need for achievement*)
- Kebutuhan akan Afiliasi (*need for affiliation*)
- Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

4. Teori Motivator-Hygiene Herzberg

Frederick Herzberg adalah seorang Psikolog Amerika Serikat yang mengemukakan Teori Motivator-Hygiene Herzberg. Teori tersebut didapat dari penelitian terhadap 203 akuntan dan teknisi di area Pittsburgh, Amerika Serikat. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan dua faktor yang berbeda yaitu kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Teori Motivator-Hygiene Herzberg juga dikenal dengan Teori Dua Faktor.

- 1) Kepuasan bekerja, yaitu faktor yang berkaitan dengan pengakuan, prestasi, tanggung jawab yang memberikan kepuasan positif. Faktor ini sering disebut juga dengan *Faktor Motivator*.
- 2) Ketidakpuasan bekerja, yaitu faktor yang berkaitan dengan gaji, keamanan bekerja dan lingkungan kerja yang seringkali memberikan ketidakpuasan. Faktor ini sering disebut dengan *Faktor Hygiene*.



5. Teori Harapan Vroom

Seorang professor Kanada yang bernama Victor Vroom pada tahun 1964 dalam bukunya yang berjudul “*Work and Motivation*” mengemukakan sebuah Teori Motivasi yang beranggapan bahwa orang-orang termotivasi untuk melakukan sesuatu karena menginginkan suatu hasil yang diharapkan. Teori tersebut kemudian dikenal dengan sebutan Teori Harapan atau *Expectancy Theory*.

Terdapat 3 konsep Teori Harapan Vroom, yaitu :

1. Harapan (*Expectancy*), yaitu kepercayaan seseorang bahwa suatu usaha menghasilkan kinerja tertentu. *Effort (Usaha) Performance (Kinerja)*.
2. *Instrumentally*, yaitu kepercayaan seseorang bahwa suatu kinerja akan mendapatkan hasil tertentu. *Performance (Kinerja) → Outcome (Hasil)*
3. Valensi (*Valence*), yaitu mengarah pada nilai positif dan negative yang dirujuk oleh orang-orang terhadap sebuah hasil.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut siagian dalam buku novita (2011) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu:

1. Karakteristik Biografi yang meliputi:

- a. Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.
- b. Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin parameterupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- c. Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
- d. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
- e. Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti: produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

2. Kepribadian

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

3. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitar akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

4. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan dan perubahan dalam tindakan.

4. Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :

- a. Target kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Tanggung jawab



- d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
 3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a. Pemimpin
 - b. Duta perusahaan
 - c. Keteladanan

Pendapat penulis dari pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaransasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.3 Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerjaatau bekerja. (Gering, Supriyadi dan Triguno,2001:7)



Padabuku “Pedoman Pengembangan Budaya Kerja AparaturNegara”, yang diterbitkan oleh Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (2002: 15), budaya kerja diartikan secara bervariasi dengan maksud yang sama. Beberapa pengertian dibawah ini disajikanbudaya kerja yang terdapat dalam keputusan tersebut.

Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

Secara praktis dalam buku Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara (2002 : 13) dapat dikatakan bahwa budaya kerja mengandung beberapa pengertian, yaitu :

1. Pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karsa dan karya termasuk segala instrument, system kerja, teknologi dan bahasa yang digunakannya.
2. Budaya berkaitan dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja.
3. Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan,serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma yang ada dalam cara

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



berinteraksi social atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan kerja tertentu.

4. Dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi), baik social maupun lingkungan social.

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa "Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan" (Nawai,2013).

1. Budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolok ukur dasar dalam pembangunan.
2. Budaya kerja dapat ikut menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



3. Budaya kerja sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai yang dimilikinya, terutama falsafah bangsa yang mampu mendorong prestasi kerja setinggi-tingginya.

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan

1. Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing. Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

2. Unsur-Unsur Budaya Kerja

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

Komponen-komponen budaya kerja yaitu (Ndraha, 2005: 209)

1. Anggapan dasar tentang kerja

Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiric, dan kesimpulan.

2. Sikap terhadap pekerjaan



Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-kerasnya.

3. Perilaku ketika bekerja

Dan sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja

4. Lingkungan kerja dan alat kerja

Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif

5. Etos kerja

Istilah ethos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Budaya kerja dalam organisasi memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah

1. Perilaku pemimpin yaitu tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi pegawainya.
2. Seleksi para pekerja dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuh kembangkan rasa memiliki dari para pegawai.
3. Budaya organisasi adalah setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun.
4. Budaya luar, di dalam suatu organisasi, budaya dapat di katakan lebih di pengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.
5. Menyusun misi perusahaan dengan jelas, dengan memahami misi organisasi secara jelas, maka akan di ketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya di lakukan oleh para pegawai.
6. Mengedepankan misi perusahaan, jika tujuan organisasi sudah di tetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.
7. Keteladanan pemimpin, pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya
8. Proses pembelajaran, pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



9. Motivasi, pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

Dengan demikian pemimpin dapat mengembangkan budaya kerja yang adil melalui peningkatan daya pikir pegawai dalam memecahkan masalah yang ada secara efektif dan efisien.

4. Pendekatan-pendekatan Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki dua pendekatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Pendekatan adalah tindakan manajemen puncak dan pendekatan yang kedua adalah proses sosialisasi.

1. Tindakan manajemen puncak.
 1. Apa yang dikatakan manajemen puncak akan menjadi panutan karyawan
 2. Bagaimana manajemen puncak berperilaku akan menunjukkan karyawan bersikap dalam berkomunikasi dan berprestasi untuk mencapai standar kinerja perusahaan.
 3. Bagaimana manajemen puncak menegakkan norma-norma kerja akan menumbuhkan integritas dan komitmen karyawan yang tinggi.
 4. Imbalan dan hukuman yang diberikan manajemen puncak akan memacu karyawan untuk meningkatkan semangat dan disiplin kerja.

1. Proses sosialisasi



Proses sosialisasi dilakukan dalam bentuk advokasi bagi karyawan baru untuk penyesuaian diri dengan budaya organisasi. Sosialisasi dilakukan ketika mereka sedang dalam tahap penyeleksian atau pra kedatangan. Tiap calon karyawan mengikuti pembelajaran sebelum di terima. Setelah diterima para karyawan baru melihat kondisi organisasi sebenarnya dan menganalisis harapan kenyataan, antara lain lewat proses orientasi kerja. Pada tahap ini para karyawan berada dalam tahap “perjuangan” untuk menentukan keputusan apakah sudah siap menjadi anggota sistem social perusahaan, ragu-ragu atautkah mengundurkan diri. Ketika karyawan sudah memutuskan untuk terus bekerja, namun proses perubahan relatif masih membutuhkan waktu yang lama maka tiap karyawan perlu difasilitasi dengan pelatihan dan pengembangan diri secara terencana. Dalam hal ini, karyawan harus membuktikan kemampuan diri dalam penguasaan keterampilan kerja yang disesuaikan dengan peran dan nilai serta norma yang berlaku dalam kelompok kerjanya sampai mencapai tahap metamorfosis.

5. Dimensi dan Indikator Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki indikator-indikator yang terbagi menjadi dua indikator, yaitu indikator yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan indikator perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja. Indikator yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya menurut Schein dalam Taliziduhu Ndraha(2012:230), adalah:

1. Mau menerima arahan pimpinan.



2. Senang menerima tanggung jawab kerja
3. Kerja sebagai ibadah.
4. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas.
5. Dapat mengatasi kendala kerja.
6. Dapat menyusun laporan kerja.

Kemudian indikator perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja Taliziduhu

Ndraha(2012:232), adalah :

1. Disiplin kerja
2. Jujur dalam kerja
3. Komitmen kerja
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
5. Kerja sama dengan rekan kerja dan
6. Mengevaluasi pekerjaan.

Adapun indikator-indikator menurut Taliziduhu Ndraha(2005:229), yaitu:

1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (position), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering



dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.

3. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau *encoder* tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan.

2.1.4 Kinerja Guru

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan hal ini tidak hanya ditentukan dari salah satu faktor saja, namun banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru tersebut.

Menurut Rivai (2005:14) kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

1. Tujuan Kinerja Guru

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk (2000 : 17), melaksanakan proses pembelajaran baik di lakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.



2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

A. Tabrani Rusyan dkk (2000:17) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan Kinerja guru seperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

1. Motivasi Kinerja Guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

2. Etos Kinerja Guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos Kinerja. dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

1. Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
2. Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
3. Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.



3. Lingkungan Kinerjaguru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

1. Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya Kinerjaguru.
2. Lingkungan fisik yang menunjang
 1. Ruangan harus bersih
 2. Ada ruangan khusus untuk kerja
 3. Peralatan dan perabotan tertata baik,
 4. Mempunyai penerangan yang baik
 5. Tersedia meja kerja yang cukup
 6. Sirkulasi udara yang baik,
 7. Jauh dari kebisingan.

3. Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Menurut Hamzah (2012:60) , Kinerja adalah skor yang didapat dari gambaran hasil yang dilakukan seseorang. Atau dengan kata lain kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang diperoleh, melalui instrument pengumpul data tentang kinerja seseorang. unjuk kerja tersebut terkait dengan tugas apa yang di emban oleh seseorang yang merupakan tanggung jawab profesionalnya.



Dalam penilaian kinerja guru, kinerja guru mempunyai lima dimensi yaitu

1. Kualitas kerja
2. Ketepatan kerja
3. Inisiatif
4. kemampuan kerja
5. Komunikasi

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini juga pernah di angkat oleh beberapa peneliti sebelumnya. Maka peneliti juga di haruskan untuk mempelajari penelitian-penelitian terdahulu atau sebelumnya yang dapat di jadikan sebagai acuan bagi peneliti dalam meakukan penelitian ini.

Tabel 2.1

Penelitian terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Hasil Penelitian

1	Ayu nyoman murniati (2017)	Pengaruh Motivasi kerja dan budaya sekolah Terhadap Kepuasan kerja Kerja Guru SMKN di Kab Jepara	Ada Pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru
2	Widiartanto(2014)	Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Antara (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Surat Kabar PT. Masscom Graphy Semarang)	Budaya Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
3	Media Septidira dkk,2013	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Pada pegawai sekretariat Komisi Pemilihan Umum se-Provinsi Bengkulu)	Motivasi kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai sekretariat KPU se Provinsi Bengkulu)
4	Farantoro dkk,2013	Pengaruh Motivasi Kerja , Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai pengujian Bidang Konstruksi dan bangunan dinas PU Provinsi Bengkulu)	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



5	Lucky Wulan (2011)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Disperindag kota semarang	
6	Jony Indra (2014)	Pengaruh birokrasi, intervensi dan Dukungan terhadap kinerja saluran distribusi PT Osrsm Indonesia Cabang Semarang	Semakin inggi birokrasi yang di gunakan organisasi atau individu maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja
7	Achmad Mulyadi (2012)	Perilaku birokrasi dan Budaya kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Unit Pelayanan pengadaan barang dan Jasa Provinsi Jawa Barat	
8	Susandi Priharyanto (2012)	Penelitian Analisa Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT Telokomunikasi Indonesia Tbk.	Adanya Pengaruh secara positif dan signifikan dari Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan
9	Siti Nurlily (2013)	Pengaruh Budaya Birokrasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Sekertariat Daerah Kabupaten bolaang Mongodow Utara	Pengaruh Budaya Birokrasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Sekertariat Daerah Kabupaten bolaang Mongodow Utara adalah positif dan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



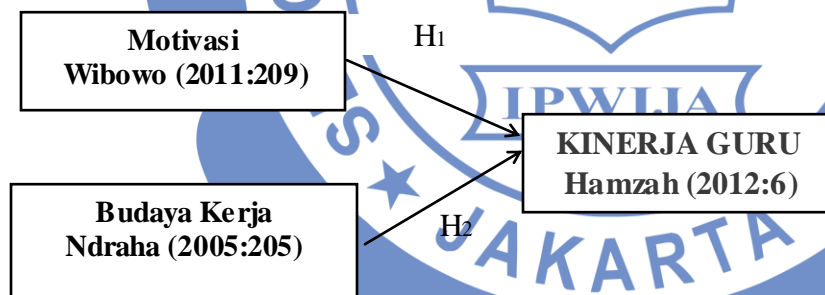
			signifikan
--	--	--	------------

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang dan penerapan teori sebelumnya, maka perlu di sederhanakan dalam kerangka pemikiran berdasarkan konsep Motivasi dan Budaya kerja terhadap kinerja guru SMPN1 GUNUNG PUTRI. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Budaya Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y).

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.4. Pengajuan Hipotesis

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Hipotesis adalah merupakan suatu jawaban sementara untuk pernyataan yang tentative. Dengan kerangka teori yang relevan serta data yang tersedia, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru SMPN 1 GUNUNG PUTRI
2. H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya kerja terhadap Kinerja Guru.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian akan membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi penelitian yang penulis ambil adalah SMPN 1 GUNUNG PUTRI, Jl. Melati No 34, Wanaherang Kec Gunung putri, Bogor Jawa Barat 16965. Dimana data primer dan sekunder mudah didapat dilokasi tersebut.

Tabel 3.1

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■	■	■	■												
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■								
3	Pengumpulan Data							■	■	■	■	■	■	■			
4	Analisis data														■	■	
5	Penyusunan laporan																■

3.2. Desain Penelitian

Didalam penulisan proposal ini terdapat tiga variabel yang akan dianalisis, yaitu :

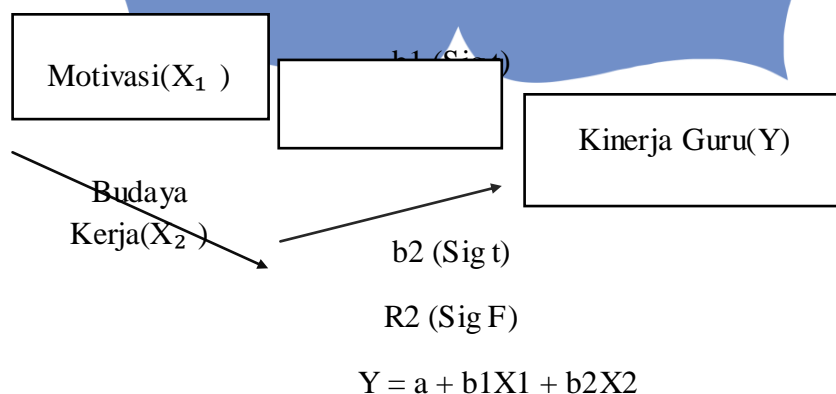
1. Variabel Bebas (*Variable Independent*)

Menurut Wulandari (2010: 61), yaitu variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel terikat baik positif maupun negatif. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu variabel X_1 adalah Motivasi dan variabel X_2 adalah Budaya kerja.

2. Variabel Terikat (*Variable Dependent*)

Variabel terikat sering disebut variabel output, variabel kriteria, variabel konsekuen, variabel tergantung dan atau variabel terikat. Menurut Heru Mulyanto dan Anna Wulandari (2010: 60), yaitu variabel yang variabilitasnya dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat atau disebut variabel Y yaitu kinerja Guru

Gambar 3.1
Desain Penelitian



3.3. Operasionalisasi Variabel

Pengertian operasional adalah suatu definisi yang didasari pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau “mengubah konsep-

konsep yang berubah konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain”

1. X₁ = Motivasi

Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan

2. X₂ = Budaya kerja

Budaya kerja adala suatu falsafah yang di dasari oleh pandangan hidup sebagai nilai -nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam suatu kelompok masyarakat

3. Y = Kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses

3.3.1 Indikator Variabel Penelitian

Tabel 3.2
Ope rasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Item
Motivasi (X ₁) Menurut Wibowo (2011:162)	1. Target Kerja	Interval 1-10	1-2
	2. Kualitas Kerja		3-4
	3. Tanggung Jawab		

	4. Resiko		5-7 8-10
Budaya Kerja (X_2) Ndraha(2005:209)	1. Anggaran dasar kerja 2. Sikap kerja 3. Perilaku kerja 4. Lingkungan dan alat kerja 5. Etos Kerja	Interval 1-10	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Kinerja Guru (Y) Hamzah(2012:6)	1. Kualitas kerja 2. Ketepatan kerja 3. Inisiatif 4. Kemampuan kerja 5. Komunikasi	Interval 1-10	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

1. Populasi

Menurut Margono (2004), Populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia.

Menurut Suharsimi Arikunto, Populasi diartikan sebagai keseluruhan dari subjek atau objek penelitian. Jika seorang peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah penelitiannya, maka penelitiannya itu merupakan penelitian populasi.

Dalam penelitian Skripsi populasi yang digunakan adalah jumlah Guru SMPN 1 GUNUNG PUTRI sebanyak 52 Guru.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008: 118), Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Apabila populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang ada pada populasi tersebut beberapa kendala yang akan dihadapi diantaranya seperti dana terbatas, tenaga dan waktu maka dalam hal ini perlunya menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Selanjutnya, apa yang dipelajari dari sampel tersebut maka akan mendapatkan kesimpulan yang nantinya diberlakukan untuk populasi.

Menurut Gulo (2010: 78), Sampel merupakan himpunan bagian/subset dari suatu populasi, sampel memberikan gambaran yang benar mengenai populasi.

Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 52 guru SMPN 1 GUNUNG PUTRI.

3. Sampling

Menurut Sugiyono (2013: 96) sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi

dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang menunjang penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi (*Observation*)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia Yang ada di SMP N 1 GN PUTRI

2. Kuesioner (*Questionare*)

Kuesioner dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang harus dijawab untuk mempermudah pengumpulan data dan efisiensi waktu. Adapun responden yang berhubungan dengan penelitian ini adalah seluruh guru SMPN 1 GUNUNG PUTRI.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumentasi Variabel merupakan Pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat di mengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41).

1. Uji Validitas



Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan r tabel (harus lihat table r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) $>$ 0,3.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar Pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebar kepada responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden yaitu 10 pertanyaan dari masing-masing variabel, skala yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan, dengan batas nilai terendah dan terbesar.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Table 3.3

Pengukuran Angket Berdasarkan Skala Likert

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Cukup Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval).

Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji

normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan

- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik *scatter plot*. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

e. Analisis regresi linier ganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Analisis ini merupakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua Variabel rumus regresi ganda :

Keterangan

X_1 = Motivasi

X_2 = Budaya Kerja

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Motivasi

b_2 = Koefisien Regresi Budaya Kerja

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan uji F dan uji t. Dimana t hitung dapat dicari dengan rumus :

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Analisis uji t juga dilihat dari tabel “ Coefficient “
Jika $Sig_{hitung} < Sig_{tabel}$: maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Jika $Sig_{hitung} > Sig_{tabel}$: maka H_0 di terima dan H_a ditolak

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel – variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: Maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$: Maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.7.3. Menentukan kriteria pengujian

Untuk membuktikan apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen hasilnya signifikan maka dilakukan perumusan nilai H_0 dan H_a sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama maupun parsial avariabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Ha : Ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis yang diajukan:

Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Putri.

Hipotesis statistik :

H_{1o}: Tidak ada pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Putri.

H_{1a}: Ada pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Putri.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis yang diajukan:

Ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Putri.

Hipotesis statistik :

H_{1o}: Tidak ada pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Putri



H₁a: Ada pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1

Gunung Putri.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Agil Triono, 2824123001 (2018) *Pengaruh Motivasi dan Budaya kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Hotel Muslim Kediri*. http://repo.iain-tuluagung.ac.id/view/agil_triono. (6 febuari 2020)
- Asri Nuryani dewi (2017) pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan daerah (PD) kebersihan kota Bandung. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/27993>. (5 febuari 2020)
- B. Uno, Hamzah.2012.*Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada
- Gering, Supriyadi dan Triguno, 2001. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit-Undip.
- Gulo. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.
- Haminati Sharikha dinahaji (2012) *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap kinerja Pustakawan Daerah Provinsi Jawa Tengah*. <https://www.neliti.com/publica> (6 feb 2020)
- Handoko, T Hani, 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, M. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Malayu, S H (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua* Bandung:Alfabeta
- Ndraha Talizidu,2005. *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Rineka. Cipta, Jakarta
- Ndraha Talizidu,2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Rineka Cipta.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Riga Putra Kurniawan (2016) pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan instalasi Rawat Jalan Rsup Dr.Sardjito di Yogyakarta

Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori kePraktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Rizki Ramdhani (2016). Pengaruh Budaya kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Koperasi Berkah Bersama. Skripsi. Bogor: Perpus Stie Ipwi Jakarta

Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

[Tabrani Rusyan dkk. \(2000\) Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta](#)

Udin putra, Bakri Hasanuddin, wiri wirastuti, (2018) Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. (5 feb 2020)

Uha, Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja*, Jakarta: Kencana

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta