

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA SDM
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA SDM
(Studi Pada Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi
Jawa Tengah Semarang)**

**Skripsi Untuk Memenuhi sebagian Persyaratan Mencapai derajat sarjana
S1 Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh:
Andika Septiawan Pratama
NIM: 30401900039**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA SDM
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA SDM
(Studi Pada Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi
Jawa Tengah Semarang)**

Disusun Oleh :

Andika Septiawan Pratama

Nim: 30401900039

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
Dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian usulan penelitian Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 2 Mei 2023

Pembimbing,



Dr. Drs. H. Abdul Hakim, M.Si. NIK:

210487014

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA SDM
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA SDM**

**(Studi Pada Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi
Jawa Tengah Semarang)**

Disusun Oleh :

Andika Septiawan Pratama

Nim: 30401900009

Telah Dipertahankan Di depan Penguji
Pada tanggal, 2 Mei 2023 **Susunan**
Dewan Penguji

Pembimbing,

Penguji I,


Dr. Drs. H. Abdul Hakim, M.Si.
NIK. 210487014


Drs. Noor Kholis. MM.
NIK. 210489017

Penguji II,


Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM.
NIK. 210485009

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan Untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Tanggal 2 Mei 2023

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Lutfi Nurcholis, S.T. S.E. MM.
NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKIRPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ANDIKA SEPTIAWAN PRATAMA

NIM : 30401900039

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA SDM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA SDM (Studi Pada Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang).”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat pada skripsi ini di kutip berdasarkan cara yang baiksesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan skripsi ini.

Semarang, 2 Mei 2023
Yang Memberi Pernyataan



ANDIKA SEPTIAWAN PRATAMA
NIM.30401900039

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ANDIKA SEPTIAWAN PRATAMA

NIM : 30401900039

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul:

“PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA SDM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA SDM (Studi Pada Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang)”.

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihkan/mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan publikasinya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/plagiarisme dalam karya tulis ilmiah in, maka segala tuntutan hukum yang timbul akan saya akan tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 2 Mei 2023
Yang Memberi Pernyataan



ANDIKA SEPTIAWAN PRATAMA
NIM.30401900039

*Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja sumberdaya manusia terhadap peningkatan kinerja sumberdaya manusia . Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang. Teknik yang digunakan menggunakan metode teknik sampling jenuh atau sensus. Dimana bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. sampel dapat diambil sebanyak 150 orang responden dengan instrumen penelitian berupa kuesioner dan *google form*. Analisis data menggunakan SPSS 26.. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja sumberdaya manusia. Motivasi kerja sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja sumberdaya manusia. Budaya kerja dan motivasi kerja sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja sumberdaya manusia

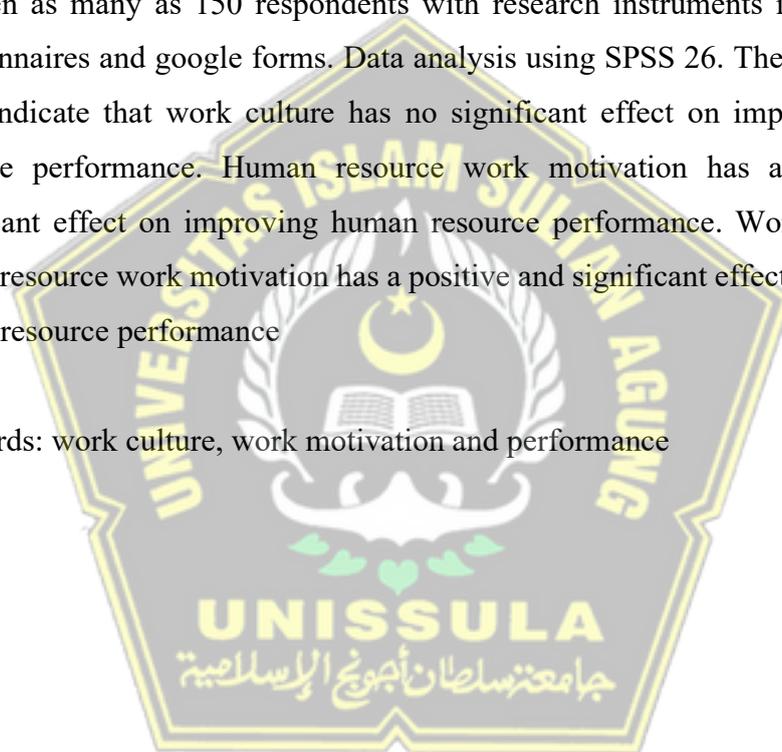
Kata kunci :budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja



ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work culture and work motivation of human resources on improving the performance of human resources. The population used in this study were employees of the Education and Culture Office of the Province of Central Java, Semarang. The technique used is saturated or census sampling technique. Where if all members of the population are used as samples. samples can be taken as many as 150 respondents with research instruments in the form of questionnaires and google forms. Data analysis using SPSS 26. The results of this study indicate that work culture has no significant effect on improving human resource performance. Human resource work motivation has a positive and significant effect on improving human resource performance. Work culture and human resource work motivation has a positive and significant effect on improving human resource performance

Keywords: work culture, work motivation and performance



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan segala limpahan rahmat, taufiq, hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai penerang kalbu bagi umatnya. Atas doa serta bantuan dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA SDM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA SDM (STUDI PADA KARYAWAN KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI JAWA TENGAH SEMARANG)”**.

Skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan rasa terima kasih dengan tulus kepada :

1. Dr. H. Abdul Hakim, M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dengan sangat sabar untuk memberikan bimbingan, motivasi, kritik, pengarahan dan saran dan saran yang sangat berguna bagi penulis.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono, M.Si. selaku Dosen Wali yang telah memberi semangat dan motivasi dalam proses pengerjaan pra skripsi ini.
3. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T, S.E, M.M. selaku ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
4. Bapak dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan pra skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis.
6. Papa dan Mama tercinta serta semua keluarga yang telah memberikan doa dan dukungannya

7. Sahabat-sahabatku yang selalu setia memberikan do'a serta dukungannya sehingga pra skripsi ini dapat terselesaikan;
8. Seluruh pihak yang membantu dalam penyusunan pra skripsi dari awal hingga akhir, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga seluruh bantuan, bimbingan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis tersebut mendapatkan pahala dari Allah SWT. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca.



Semarang, 2 Mei 2023

Yang Menyatakan,

Andika Septiawan Pratama
NIM: 30401900039

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Sistematika Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Budaya Kerja	10
2.1.1. Definisi Budaya Kerja	10
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja	12

2.1.3. Indikator Budaya Kerja	13
2.2 Motivasi Kerja	14
2.2.1 Definisi Motivasi Kerja	14
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	15
2.2.3. Indikator Motivasi Kerja	16
2.3 Kinerja SDM	17
2.3.1 Definisi Kinerja	17
2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja SDM	18
2.3.3 Indikator Kinerja SDM	18
2.4 Penelitian Terdahulu.....	19
2.5 Kerangka Konseptual	20
2.5.1 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Peningkatan Kinerja SDM	20
2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja SDM	21
2.5.3. Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja SDM terhadap Peningkatan Kinerja SDM	21
2.6 Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1. Bentuk Penelitian	24
3.2. Tempat Peneltian	24
3.3. Populasi dan Sampel	25
3.4. Teknik Pengumpulan Data	26
3.5. Skala Pengukuran Variabel	26
3.6. Definisi Operasional	27

3.7. Uji Instrumen	28
3.7.1 Uji Validitas	28
3.7.2 Uji Reliabilitas	28
3.8. Uji Asumsi Klasik	29
3.8.1 Uji Normalitas	29
3.8.2 Uji Multikolinieritas	29
3.8.3 Uji Heterokedastisitas	30
3.9. Teknik Analisis Data	30
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	30
3.10. Uji Hipotesis	31
3.10.1 Uji Signifikan Parsial (uji-t)	31
3.10.2 Uji signifikan simultan (uji-F)	32
3.10.3 Koefisien Determinasi (R ²)	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1. Karakteristik responden	34
4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur	34
Tabel 4.1.1	34
34 Persentase Tingkat Umur Responden	34
4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	35
Tabel 4.1.2	35
Persentase Masa Kerja Responden	35
4.2. Deskripsi Variabel	36
4.2.1. Variabel Budaya Kerja (X1)	36
4.2.2. Variabel Motivasi Kerja (X2)	37

4.2.3. Variabel Kinerja SDM (Y)	37
4.3. Analisis Data	38
4.3.1. Uji Validitas	38
4.3.2. Uji Reliabilitas	40
4.3.3. Uji Asumsi Klasik	41
4.4. Uji Hipotesis	46
4.4.1. Uji-t (Parsial)	46
4.4.2. Uji F (Simultan)	49
4.4.3. Uji Determinasi	50
4.5. Pembahasan	51
4.5.1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja SDM	51
4.5.2. Pengaruh Motivasi Kerja SDM Terhadap Peningkatan Kinerja SDM	52
4.5.3. Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja SDM	53
BAB V PENUTUP	55
5.1. Kesimpulan	55
5.2. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	61
DAFTAR TABEL	
Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu	19
Tabel 3. 1 Sampel Jumlah Sensus	25

Tabel 3. 2 Skala Likert	27
Tabel 3. 3 Definisi Operasional	27
Tabel 4. 1 Persentase Tingkat Umur Responden ...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Persentase Masa Kerja Responden	35
Tabel 4. 3 Skor Kuesioner Untuk Variabel Budaya Kerja	36
Tabel 4. 4 Skor Kuesioner Untuk Variabel Motivasi Kerja SDM	37
Tabel 4. 5 Skor Kuesioner Untuk Variabel Kinerja SDM	37
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja.....	38
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja SDM	39
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja SDM	39
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4. 10 grafik histogram	41
Tabel 4. 11 Hasil Olahan Data SPSS	42
Tabel 4. 12 Tolerance	43
Tabel 4. 13 Uji Multikolinieritas	43
Tabel 4. 14 Regression Standarized Residual	44
Tabel 4. 15 Regresi Linier Berganda	45
Tabel 4. 16 Uji-t (Parsial).....	47
Tabel 4. 17 Uji F (Simultan)	48
Tabel 4. 18 Uji Determinasi	Error! Bookmark not defined.0
DAFTAR GAMBAR	
Gambar 4.5.1 1Kriteria Budaya Hipotesis Budaya Kerja	47
Gambar 4.5.1 2Kriteria Pengujian Hipotesis Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja SDM	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 DAFTAR PERTANYAAN	63
Lampiran 2 IDENTITAS RESPONDEN	81
Lampiran 3 INSTRUMEN VARIABEL BUDAYA KERJA (X1).....	83
Lampiran 4 INSTRUMEN VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)	85
Lampiran 5 UJI VALIDITAS VARIABEL BUDAYA KERJA (X1)	88
Lampiran 6 UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)	89
Lampiran 7 UJI ASUMSI KLASIK	93
Lampiran 8 UJI MULTIKOLINIERITAS	94
Lampiran 9 UJI HETEROKEDASTISITAS	95
Lampiran 10 REGRESI LINIER BERGANDA	96
Lampiran 11 UJI HIPOTESIS	97
Lampiran 12 UJI DETERMINASI	98





BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Syamsuddinnor (2014) dalam Syaiful Arifin (2016) sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor (2014) dalam Syaiful Arifin (2016))

Salah satu variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja dalam sebuah organisasi ialah budaya kerja dalam organisasi itu sendiri. 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 kerja. (Sumber : Gering Supriyadi dan Tri Guno dalam Ulfa Nawawi 2021)

Menurut Hadari Nawawi dalam Ulfa Nawawi (2021), 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.

Selain budaya kerja, variabel lain yang mempengaruhi kinerja ialah motivasi kerja, menurut Veithzal Rivai Dan Ella Jauvani Sagala, (2009, p.837) dalam Hervilia Tisy Anjeli (2017) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu masing-masing. Ishak dan Hendri (2013, p.12) dalam Hervilia Tisy Anjeli (2017) mengemukakan bahwa “motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”.

Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Robbins (2008, p.222) dalam Hervilia Tisy Anjeli (2017) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang

individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah yang berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 48 Tahun 2018 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan (pembinaan sekolah menengah atas, pembinaan sekolah menengah kejuruan, pembinaan pendidikan khusus) dan kebudayaan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Berdasarkan Bab III pasal 5 Susunan Organisasi pada Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 48 Tahun 2018 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang, Dinas terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris (Sekretaris Dinas dibantu 3 Kasubag yaitu Kasubag Umum dan Kepegawaian, Kasubag Keuangan dan Kasubag Program), Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas (dipimpin seorang Kepala Bidang SMA), Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan (dipimpin seorang Kepala Bidang SMK) , Bidang Pembinaan Pendidikan Khusus (dipimpin seorang Kepala Bidang Dikus) , Bidang Pembinaan Kebudayaan (dipimpin Kepala Bidang Kebudayaan dibantu 3 Kasi yaitu Kasi Cagar Budaya Dan Permuseuman, Kasi

Sejarah Dan Tradisi; dan Kasi Kesenian Dan Pengembangan Bahasa Daerah , Bidang Ketenagaan Pendidikan Dan Kebudayaan (Kepala Bidang Ketenagaan Dikbud dibantu 3 Kasi yaitu, Kasi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan SMA, Kasi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan SMK dan Kasi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Khusus dan Tenaga Kebudayaan), sehingga ada 16 Pejabat Eselon di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan dan manajemen perusahaan jika mereka mengharapkan agar karyawan tetap mampu memberikan kinerja positif terhadap target perusahaan yang hendak dicapai. Dengan adanya motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Tanpa adanya motivasi, maka seorang karyawan sulit untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan.

Terdapat banyak faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja SDM namun pada penelitian ini penulis mengkaji masalah budaya kerja dan motivasi kerja yang diduga berkorelasi pada peningkatan kinerja SDM. Dalam hal ini adalah mengenai tanggapan karyawan terhadap budaya kerja dan motivasi kerja sdm yang diterapkan di organisasi tempat Ia bekerja apakah telah sesuai atau tidak, sehingga berkorelasi kepada peningkatan kinerja sdm.

Hal di atas sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Shania Victoria Kaesang, Riane Jhonly Pio dan Vence Tatimu dengan judul pengaruh budaya kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon (2021) dengan hasil dimana Budaya Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi. Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan mengidentifikasi tidak adanya pengaruh yang signifikan. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Pada hipotesis yang sudah dianalisa terlebih khusus pada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pandemi Covid-19 setiap perusahaan mengalami penurunan dari segi motivasi maupun kinerja karyawan. Dalam penelitian ini seharusnya budaya kerja akan mempengaruhi kinerja dikarenakan adanya pandemi Covid-19 maka akan menurunkan kinerja karyawan. Namun sebaliknya, walaupun ada sebagian karyawan yang melaksanakan work from home dan melakukan shif budaya kerja dalam perusahaan seperti kedisiplinan, produktivitas serta gairah kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2020) terjadi perubahan operasional perusahaan yang mana sebanyak 8,76% berhenti beroperasi, 2,05%5,45% beroperasi dengan melakukan Wfh sebagian dan Wfh menyeluruh, dan 24,31% beroperasi dengan mengurangi kapasitas tenaga kerja dan jam kerjanya. Selain itu, dalam data yang sama ditunjukkan bahwa kinerja para pegawai menjadi menurun sehingga membuat perusahaan-perusahaan tempatnya bekerja mengalami banyak kerugian.

Berdasarkan survey yang telah dilakukan oleh lembaga ilmu pengetahuan Indonesia (2020) dan survey Sensus (2021) bahwasanya selama tahun 2020 hingga tahun 2021 ini terdapat 61% - 94% perusahaan yang mengalami penurunan kinerja. Selain itu para pegawainya juga mengalami banyak penurunan semangat untuk bekerjanya

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk menganalisis lebih jauh pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja SDM terhadap peningkatan kinerja SDM. Sehingga pada penelitian ini peneliti mengambil judul **“Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja SDM Terhadap Peningkatan Kinerja SDM (Studi Pada Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya kerja mempengaruhi peningkatan kinerja SDM studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang?
2. Bagaimana motivasi kerja SDM mempengaruhi peningkatan kinerja SDM Studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang?
3. Bagaimana budaya kerja dan motivasi kerja SDM mempengaruhi peningkatan kinerja SDM studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan kinerja SDM studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang?

2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi kerja SDM terhadap peningkatan kinerja SDM studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah?
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja SDM terhadap peningkatan kinerja SDM studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Sebagai implementasi dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan budaya kerja, motivasi kerja SDM dan peningkatan kinerja SDM
2. Bagi Instansi
Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah mengenai pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja SDM terhadap peningkatan kinerja SDM sehingga dapat membantu dalam menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai tujuan kantor.
3. Bagi Pihak Lain
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan referensi untuk dasar pengembangan ilmu pengetahuan.

1.5. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan mengenai isi penelitian ini. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai hal apa yang akan dibahas dalam penelitian ini, yang terbagi atas beberapa bagian yaitu latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori yaitu penjelasan mengenai teori yang digunakan, definisi dan penjelasan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan mengenai bentuk penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, skala pengukuran variabel, definisi operasional, uji instrument, uji asumsi klasik teknik analisis data, dan uji hipotesis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan gambaran umum obyek penelitian, hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran peneliti.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Budaya Kerja

2.1.1. Definisi 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 kerja atau bekerja. (Gering, Supriyadi dan Triguno, (2001:7) dalam Aisyah Maharani (2013).

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.

Menurut Moeljono (2005:2) dalam Ulfa Nawawi (2021) mengemukakan bahwa : “Budaya kerja para umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.” Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Pada

umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber dayasumber daya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaannya. Budaya kerja menurut Mangku negara (2005:113) yang dikutip dari edgar H.Schein dalam Ulfa Nawawi (2021) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Berdasarkan definisi budaya kerja tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Secara praktis dalam buku Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara (2002: 13) dalam Ulfa Nawawi (2021). 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, kebiasaankebiasaan, serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma yang

ada dalam cara 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 (2003) dalam Aisyah Maharani (2013) menjelaskan bahwa: Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut (Suyadi, 2008:181) dalam Ulfa Nawawi (2021) kekuatan Budaya Kerja adalah kebersamaan dan intensitas.

1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun

melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Di samping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai budaya kerja.

2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan mentaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

2.1.3. Indikator Budaya Kerja

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 (Ndraha, 2015: 209) dalam Aisyah Maharani (2013) yaitu :

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

Sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Veithzal Rivai Dan Ella Jauvani Sagala, (2009, p.837) dalam Hervilia Tisya Anjeli (2017) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu masing masing. Ishak dan Hendri (2013, p.12) dalam Hervilia Tisya Anjeli (2017) mengemukakan bahwa “motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”.

Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Robbins (2008, p.222) dalam Hervilia Tisya Anjeli (2017) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan

atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Berdasarkan definisi motivasi kerja tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (2015, p.125) dalam Hervilia Tisya Anjeli (2017) mengklaim telah menemukan penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- 1) Hygiene Factors yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.
- 2) Motivation Factors yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

2.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-239) dalam Hervilia Tisya Anjeli (2017) yaitu :

2.2.3.1. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

2.2.3.2. Pengakuan atau penghargaan (recognition).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya

2.2.3.3. Keberhasilan (achievement).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.3 Kinerja SDM

2.3.1 Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) dalam Wiryawan (2020) "Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Rummler dan Brache (Sudarmanto, 2009: 7) pada Syafitri Diah Kusumawati (2014) "kinerja individu merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan". Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Tidak jauh berbeda, Siagian (1995:227) dalam Wiryawan (2020) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Berdasarkan definisi kinerja tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal.

2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja SDM

Didalam bekerja sebagai seorang karyawan tentunya banyak terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi seorang karyawan itu sendiri didalam bekerja faktor-faktor tersebut biasanya mempengaruhi dari kinerja

karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Simamora (Mangkunegara, 2006: 14) dalam Syafitri Diah Kusumawati (2014) kinerja dipengaruhi 3 faktor, yaitu :

1. Faktor Individual: Kemampuan dan Keahlian, Latar Belakang dan Demografi
2. Faktor Psikologis: Persepsi, Attitude, Pembelajaran dan Motivasi
3. Faktor Organisasi: Sumber Daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur dan Job Design.

2.3.3 Indikator Kinerja SDM

Indikator berarti ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria mengenai baik buruknya atau tinggi rendahnya sesuatu, melalui indikator maka akan dapat diukur apakah kinerja SDM/karyawan sudah sesuai dengan yang di butuhkan oleh perusahaan.

Menurut Robbins (2016, p.260) dalam Hervilia Tisya Anjeli 2017 indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas. Kualitas kinerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

2.4 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hubungan antara variabel di atas, penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu untuk dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian.

Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Syafitri Diah Kusumawati (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta
2	Siti Sarah (2019)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Xsport Internasional Makasar	Hasil penelitian ini menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3	Rahmayani (2019)	Pengaruh Budaya Kerja Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja dan inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan.
4	Har Reza Asanah (2021)	Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2.5 Kerangka Konseptual

2.5.1 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Peningkatan Kinerja SDM

Semakin baik pengaruh Budaya Kerja dalam suatu organisasi, maka semakin baik pula Peningkatan Kinerja dari seorang karyawan. Begitupun sebaliknya, jika pengaruh Budaya Kerja Kurang maka Peningkatan Kerja SDM dalam organisasi tersebut kurang.

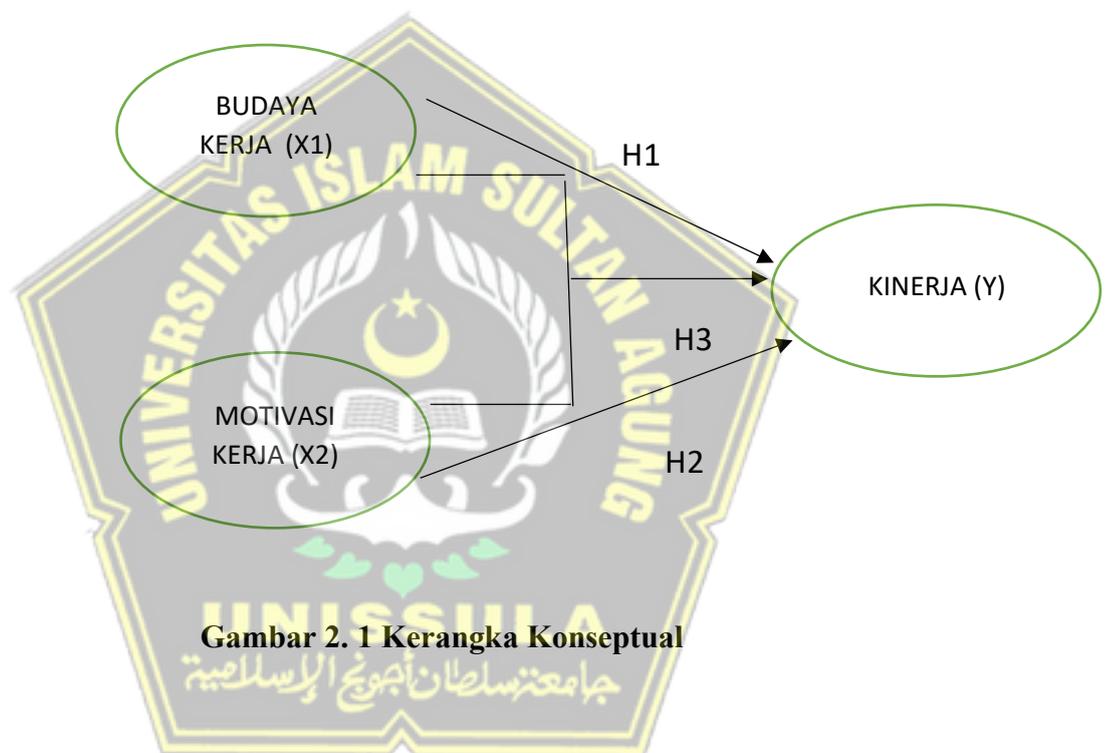
2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja SDM

Semakin baik pengaruh Motivasi Kerja dalam suatu organisasi, maka semakin baik pula Peningkatan Kinerja dari seorang karyawan. Begitupun sebaliknya, jika pengaruh Motivasi Kerja Kurang maka Peningkatan Kerja SDM dalam organisasi tersebut kurang.

2.5.3. Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja SDM terhadap

Peningkatan Kinerja SDM

Semakin baik pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja SDM dalam suatu organisasi, maka semakin baik pula Peningkatan Kinerja SDM dalam organisasi. Begitupun sebaliknya, jika pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja SDM juga kurang maka Peningkatan Kinerja SDM dalam organisasi tersebut kurang.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

1. Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Peningkatan Kinerja SDM

(Studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang.

Ho :Tidak terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Peningkatan Kinerja SDM (Studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang).

H1 : Terdapat pengaruh positif Budaya Kerja terhadap peningkatan kinerja SDM (Studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang).

2. Motivasi Kerja SDM berpengaruh positif terhadap Peningkatan Kinerja SDM (Studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang).

Ho : Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja SDM terhadap Peningkatan Kinerja SDM (Studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang).

H2 : Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja SDM terhadap Peningkatan Kinerja SDM (Studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang).

3. Budaya Kerja dan Motivasi Kerja SDM berpengaruh positif terhadap Peningkatan Kinerja SDM (Studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang).

Ho : Tidak terdapat pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja SDM terhadap Peningkatan Kinerja SDM (Studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang).

H3 : Terdapat pengaruh positif Budaya Kerja dan Motivasi Kerja SDM terhadap Peningkatan Kinerja SDM (Studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* , Menurut Sugiyono (2013:6) dalam Laila Febriani (2017) penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel variabel diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian *explanatory* ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis. Hubungan antara variabel yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Kerja Dan motivasi Kerja SDM Terhadap Peningkatan Kinerja SDM studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang.

3.2. Tempat Penelitian

Dalam melakukan penelitian penulis langsung mengadakan penelitian ke tempat objek penelitian yaitu di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang,

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

.Menurut Sugiyono, (2012:72) dalam Liana Enda Sari (2017), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pendapat di atas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang berjumlah sebanyak 150 orang

2. Sampel

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2012).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah

Semarang sebanyak 150 orang .

Sebaran respondennya adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Sampel Jumlah Sensus

NO	BIDANG	JUMLAH
1	Sekretariat	65
2	Bidang Pembinaan SMA	15
3	Bidang Pembinaan SMK	20
4	Bidang Pembinaan Dikus	15
5	Bidang Pembinaan Kebudayaan	17
6	Bidang Ketenagaan Dikbud	18
	Jumlah	150

Sumber : Subbag Program Sekretariat Disdikbud Prov Jateng

3.4. Teknik Pengumpulan Data

1. Pengumpulan Data Primer

Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner dan *Google Form* disebarkan kepada karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang

2. Pengumpulan Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan, dan data-data yang didapat melalui internet.

3.5. Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini skala pengukuran variabel yang digunakan untuk mengetahui skor *atau* nilai dari tiap pernyataan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator *variabel*. Kemudian indikator tersebut disajikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dalam penentuan skor, penulis menggunakan alat pengukuran yang akan ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 2 Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

3.6. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik *buruknya* pengukuran dari suatu penelitian dan untuk mempermudah pemahaman dalam membahas penelitian. Penelitian ini terdiri dari variabel terikat satu variabel yaitu variabel bebas 2 variabel yaitu Budaya Kerja (X1) dan Motivasi Kerja SDM (X2) dan Peningkatan Kinerja SDM (Y).

Tabel 3. 3 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Budaya Kerja (X1)	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 kerja atau bekerja. (Triguno dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anggapan dasar tentang kerja 2. Sikap terhadap pekerjaan 3. Perilaku ketika bekerja <p>Ndraha, (2015: 209) dalam Aisyah Maharani (2013)</p>

		Supriyadi, Gering, 2009)	
2	Motivasi Kerja SDM (X2)	<p>Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu masing masing.</p> <p>(Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala 2009)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supervisi. 2. Pengakuan atau penghargaan (recognition). 3. Keberhasilan (achievement). <p>Sedarmayanti (2015, hal 233-238) dalam Hervelia Tisya Anjeli (2017)</p>
3	Kinerja SDM (Y)	<p>kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu <p>Robbins (2016, p.260) dalam Hervilia Tisya Anjeli 2017</p>

3.7. Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Menurut Sugiyono (2009:137) dalam Rahmayani (2019) mengemukakan bahwa “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur”. Berdasarkan defenisi diatas, maka validitas berarti karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek.

Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian ini menggunakan program SPSS dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor total. Nilai korelasi (r) dibandingkan dengan angka kritis dalam tabel korelasi, untuk menguji koefisien korelasi ini digunakan taraf signifikansi 5% dan jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut valid dan. apabila tingkat signifikansi item $<$ 0,05 maka alat ukur yang digunakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk melihat apakah alat yang digunakan menunjukkan konsisten dalam mengukur gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2008:106) dalam Rahmayani (2019), Instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang

sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian terhadap hasil kuesioner ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, dimana butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas instrumen menggunakan pengujian dengan taraf signifikansi 5%, jika $r_{\alpha} > 0,6$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Penghitungan dengan menggunakan program SPSS 26.

3.8. Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji asumsi klasik normalitas adalah asumsi bahwa nilai Y tiap X tertentu didistribusikan secara normal disekitar rata-ratanya. Dalam model regresi linear, asumsi ini menandakan bahwa distribusi dari error sampling adalah normal. Uji normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau baik.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi akan ditemukan pengaruh antar variabel bebas, istilah multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan ada hubungan linear antara variabel bebas dalam model regresi. Jika pada model mengandung multikolinieritas, berarti terjadi pengaruh (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi pengaruh antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berpengaruh, maka variabel tidak

orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai pengaruh sesama variabel bebas adalah nol.

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas.

3.9. Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis dilakukan dengan menggunakan SPSS. Penelitian melakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Menurut Sugiyono (2008:166) dalam Rahmayani (2019), adalah ;” Analisis yang digunakan penelitian, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menerapkan besarnya pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja sdm terhadap peningkatan kinerja sdm. Adapun model dari persamaan yang digunakan menurut Sugiyono (2007) dalam Rahmayani (2019) :

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

Dimana :

Y = Peningkatan Kinerja SDM

X_1 = Budaya

Kerja

X_2 = Motivasi

Kerja α = Koefisien arah

regresi b = Konstanta e =

Fungsi Kendala/ eror

Kriteria yang digunakan dalam menentukan signifikan atau tidaknya suatu korelasi adalah dengan membandingkan uji t.

3.10. Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Signifikan Parsial (uji-t)

Uji- t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. (Sugiyono. 2009 ; 211) dalam Rahmayani (2019)

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antar variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa variabel budaya kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) serta kinerja sdm (Y) sebagai variabel terikat.

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa variabel budaya kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) serta kinerja sdm (Y) sebagai variabel terkait.

Kriteri pengambil keputusan :

H_0 diterima jika F hitung $< t$ tabel pada $\alpha = 5\%$ H_a diterima jika F hitung $> t$ tabel pada $\alpha = 5\%$

3.10.2 Uji signifikan simultan (uji-F)

Uji-f menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model berpengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat, (Sugiyono Sugiyanto, 2007: 205) dalam Rahmayani (2019) HO : $b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama terdapat korelasi tidak positif dan tidak signifikan berupa (X_1, X_2) yaitu berupa variabel budaya kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja sdm yaitu variabel (Y).

HO : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara serempak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel (X_1, X_2) yaitu berupa variabel bebas seperti budaya kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja sdm (Y) sebagai variabel terkait

Kriteri pengambil keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas yang akan di masukkan ke dalam model, dalam menjelaskan variabel terkait. Nilai koefisien determinasi diantara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Semakin mendekati nilai nol maka model artinya adalah model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu maka model tersebut semakin baik



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik responden

4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur

Tabel 4.1

No	Tingkat Umur	Frekuensi	Persentase
1	20 - 30 tahun	20	13.3
2	31 - 40 tahun	15	10
3	41 - 50 tahun	55	36.7
4	>50 tahun	60	40
	Total	150	100

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2023

Dari hasil data diatas, dapat diketahui bahwa responden berusia > 50 tahun sebanyak 60 orang (40%) dari 150 pegawai, usia 41-50 tahun sebanyak 55 orang (36.7%) dari 150 pegawai, usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang (10%) dari 150 pegawai dan yang paling sedikit usia 20-30 tahun sebanyak 20 orang (13.3%) dari 150 pegawai. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa rentang usia 41 – 50 tahun dan > 50 tahun masih dominan dan masih merupakan usia produktif dimana makin banyak usia masa kerja maka makin produktif.

4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2 Persentase Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	0 s.d 5 tahun	15	10
2	6 s.d 10 tahun	20	13.3
3	11 s.d 20 tahun	60	40
4	20 tahun keatas	55	36.7
	Total	150	100

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2023

Dari hasil data diatas, dapat diketahui bahwa lebih banyak jumlah responden yang mempunyai masa kerja 11 s.d 20 tahun sebanyak 60 orang (40%) dari 150 pegawai, masa kerja 20 tahun keatas sebanyak 55 orang (36.7%) dari 150 pegawai, masa kerja 6 s.d 10 tahun sebanyak 20 orang (13.3%) dari 150 pegawai dan yang paling sedikit masa kerja 0 s.d 5 tahun sebanyak 15 orang (10%) dari 150 pegawai. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa rentang usia 11 s.d 20 tahun dan 20 tahun ke atas masih dominan karena banyak menduduki jabatan pelaksana yang merupakan staf teknis yang bertugas di Bagian dan Bidang dan sebagian lain ada yang menduduki jabatan struktural seperti Kepala Bidang dan Kepala Seksi /Subbag di Sekretariat , Kebudayaan dan Ketenagaan. Semakin lama masa kerja maka semakin tinggi kinerjanya



4.2. Deskripsi Variabel

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan, diantaranya sebagai berikut:

4.2.1. Variabel Budaya Kerja (X₁)

Adapun hasil tabulasi data responden pada variabel budaya kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Skor Kuesioner Untuk Variabel Budaya Kerja

Kriteria	Budaya Kerja (X ₁)					
	INDIKATOR					
	ADTK		STP		PKB	
	F	%	F	%	F	%
SS	64	42.7	60	40	35	23.3
S	76	50.6	85	56.6	105	70
N	10	6.6	5	3.3	10	6.7
TS	0	0	0	0	0	0
STS	0	0	0	0	0	0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2023

Keterangan :

ADTK : Anggapan Dasar Tentang Kerja

STP : Sikap Terhadap Pekerjaan

PKB : Perilaku Ketika Bekerja

Berdasarkan indikator Anggapan Dasar Tentang Kerja (ADTK) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76 (50,6%), indikator Sikap Terhadap Pekerjaan (STP) mayoritas responden menjawab setuju

sebanyak 85 (56.6%) dan indikator Perilaku Ketika Bekerja (PKB) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 105 (70%).

4.2.2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada variabel budaya kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Skor Kuesioner Untuk Variabel Motivasi Kerja SDM

Kriteria	Motivasi Kerja SDM (X2)					
	INDIKATOR					
	SUPERVISI		PAP		KEBERHASILAN	
	F	%	F	%	F	%
SS	50	33.3	10	6.7	15	10
S	100	66.7	105	70	65	43.4
N	0	0	35	23.3	70	46.6
TS	0	0	0	0	0	0
STS	0	0	0	0	0	0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2023

Keterangan :

PAP : Pengakuan atau Penghargaan (recognition)

Berdasarkan indikator Supervisi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 100 (66.7%), indikator Pengakuan Atau Penghargaan (PAP) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 105 (70%) dan indikator Keberhasilan mayoritas responden menjawab netral sebanyak 70 (46.6%).

4.2.3. Variabel Kinerja SDM (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada variabel kinerja SDM adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Skor Kuesioner Untuk Variabel Kinerja SDM

Kriteria	Kinerja SDM (Y)					
	INDIKATOR					
	KUANTITAS		KUALITAS		KETEPATAN WAKTU	
	F	%	F	%	F	%
SS	10	6.7	20	13.3	15	10
S	111	74	76	50.6	102	68
N	29	19.3	54	36	33	22
TS	0	0	0	0	0	0
STS	0	0	0	0	0	0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2023

Berdasarkan indikator Kuantitas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 111 (74%), indikator Kualitas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76 (50.6%) dan indikator Ketepatan Waktu mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 102 (68%).

4.3. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang bersifat data-data yang telah di deskripsikan dari data sebelumnya. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi- asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan Uji Instrumen meliputi Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi klasik dan pengujian hipotesis untuk pengambilan keputusan.

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek. Dari penelitian yang telah peneliti lakukan, maka telah diperoleh hasil yang telah disebarkan di Kantor Dinas

Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja

No	r hitung	r tabel (N=150, $\alpha = 0,05$)	Probabilitas	Keterangan
1.	0,754	0.159	0,000 < 0,05	Valid
2.	0,713	0.159	0,000 < 0,05	Valid
3.	0,782	0.159	0,000 < 0,05	Valid
4.	0,803	0.159	0,000 < 0,05	Valid
5.	0,695	0.159	0,000 < 0,05	Valid
6.	0,545	0.159	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada butir-butir pernyataan variabel Budaya Kerja, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan valid karena r hitung > r tabel dan signifikansi item < 0,05, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja SDM

No	r hitung	r tabel (N=150, $\alpha = 0,05$)	Probabilitas	Keterangan
1.	0,680	0.159	0,000 < 0,05	Valid
2.	0,680	0.159	0,000 < 0,05	Valid
3.	0,528	0.159	0,000 < 0,05	Valid
4.	0,889	0.159	0,000 < 0,05	Valid
5.	0,640	0.159	0,000 < 0,05	Valid
6.	0,703	0.159	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada butir-butir pernyataan variabel Motivasi Kerja, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan valid karena r

hitung $> r$ tabel dan signifikansi item $< 0,05$, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja SDM

No	r hitung	r tabel (N=150, $\alpha = 0,05$)	Probabilitas	Keterangan
1.	0,641	0.159	0,000 $< 0,05$	Valid
2.	0,811	0.159	0,000 $< 0,05$	Valid
3.	0,817	0.159	0,000 $< 0,05$	Valid
4.	0,899	0.159	0,000 $< 0,05$	Valid
5.	0,658	0.159	0,000 $< 0,05$	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada butir-butir pernyataan variabel Kinerja SDM, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan valid karena r hitung $> r$ tabel dan signifikansi item $< 0,05$, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian terhadap hasil kuesioner ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, dimana butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas.

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Yang disyaratkan	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0.804	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja SDM(X2)	0.777	0.60	Reliabel
Kinerja SDM (Y)	0.829	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2023

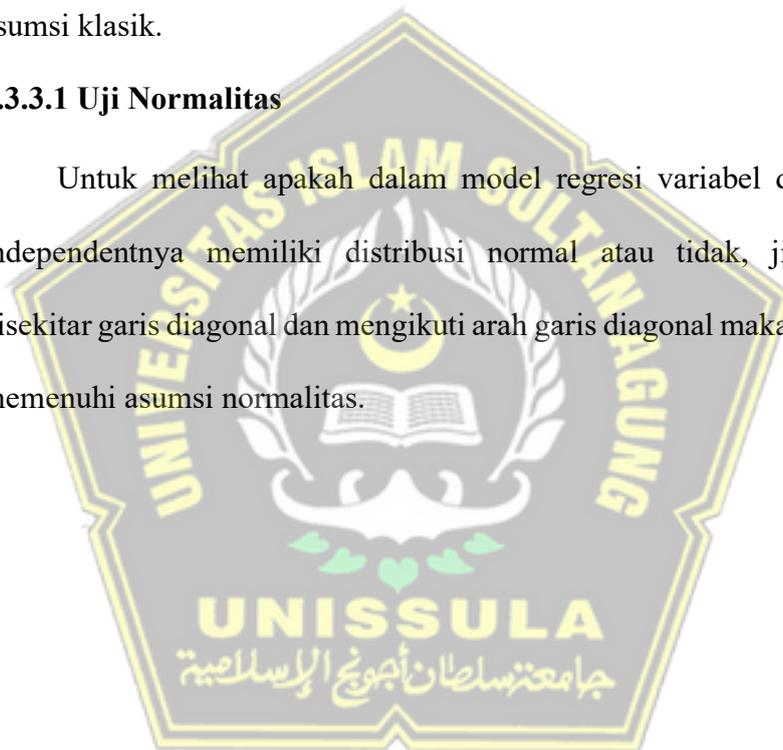
Berdasarkan tabel diatas,dapat dijelaskan bahwa semua variabel penelitian reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60

4.3.3. Uji Asumsi Klasik

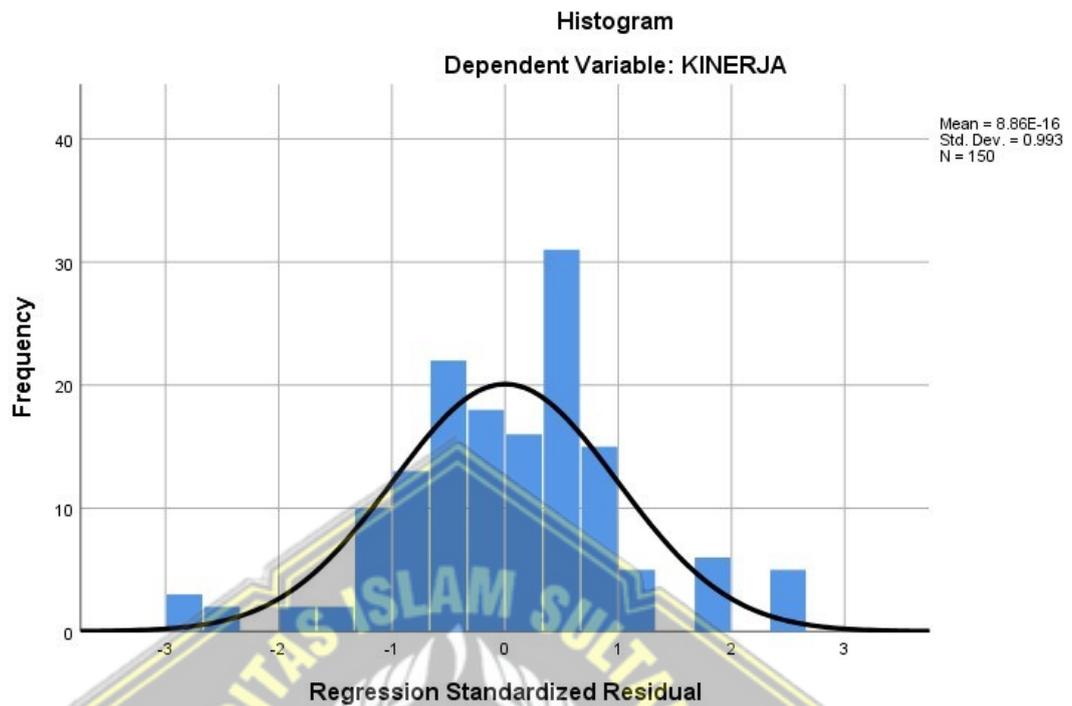
Hasil pengolahan data SPSS 26 tentang pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja maka dapat dilihat dengan asumsi klasik.

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



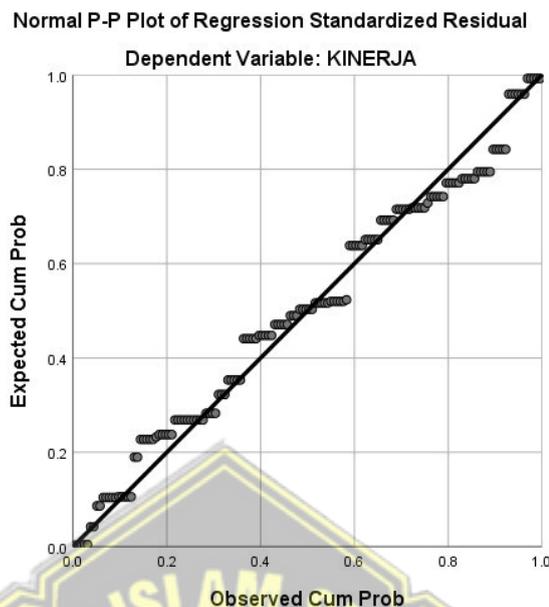
Tabel 4.10



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2023

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik *Regression Standardized Residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

Tabel 4.11



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2023

4.3.3.2 Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual

Gambar tersebut menunjukkan bahwa grafik dari hasil uji pengolahan data uji normalitas, berdasarkan gambar P-Plot Of Regression Standardized Residual terlihat data yang berbentuk pola garis garis horizontal dan sebagian data tersebar ke atas dan kebawah diluar garis. Ini menunjukkan bahwa data ini terdistribusi dengan normal.

4.3.3.3 Uji Multikolinieritas

Tidak terdapat multikolinieritas diantara variable-variabel penjelas pada model tersebut yang diindikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas.

Salah satu cara mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat *Tolerance* dan *variance inflashion factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabelitas

variable independen lainnya. Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* < 10.

Tabel 4.12

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		Collinearity Statistic		
	B	Std. Error	Beta				Zeroorder	Part	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	1.626	1.529			1.064	.289					
BUDAYA_KERJA	.027	.073	.031		.363	.717	.530	.030	.021	.476	2.102
MOTIVASI_KERJA	.714	.087	.689		8.205	.000	.711	.560	.475	.476	2.102

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2023

Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas

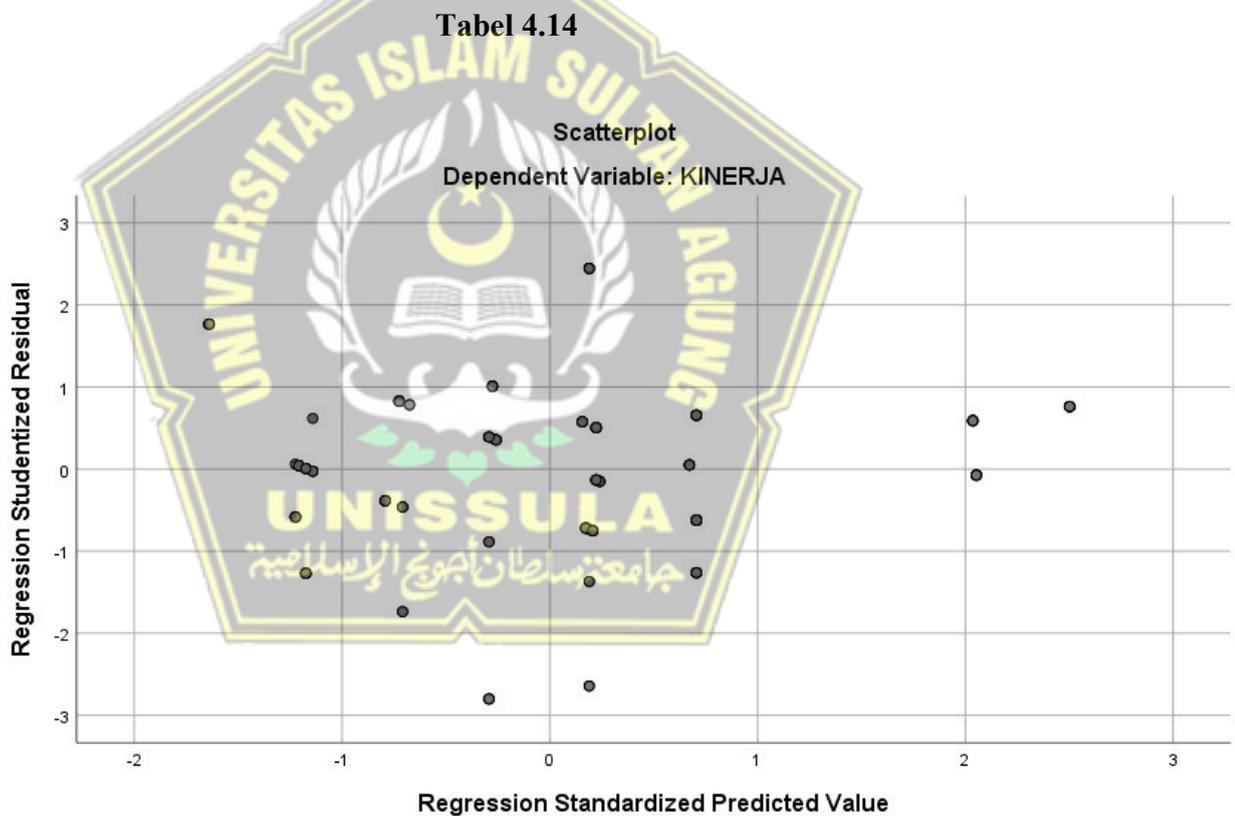
Uji Multikolinieritas	VIF	Keterangan
Budaya Kerja	2.102	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja	2.102	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 20203

Hasil *Collinearity Statistics* dapat dilihat pada output *coefficient model*, dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika *VIF* < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai *VIF* untuk budaya kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dibawah angka < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2023

4.3.3.4 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan

negatif. Berdasarkan hasil olah data output SPSS 26 maka diketahui bahwa hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.15

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.626	1.529		1.064	.289
	X_1	.027	.073	.031	.363	.717
	X_2	.714	.087	.689	8.205	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = bX_1 + bX_2$$

$$Y = 0.031 X_1 + 0.689 X_2$$

Keterangan :

- 1) Budaya Kerja (X1) dan Motivasi Kerja SDM (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SDM (Y) .
- 2) Budaya Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM (Y).
- 3) Motivasi Kerja SDM (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SDM (Y) .

4.4. Uji Hipotesis

4.4.1. Uji-t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji-t dilakukan untuk menguji apakah variabel (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus yang dijelaskan adalah tolak H0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (sig < α 0,05) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Terima H0 jika probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 artinya tidak terdapat hubungan signifikan anantara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

R= Nilai Kolerasi Parsial

N= Jumlah Sampel

Adapun hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Model	ed Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.626	1.529		1.064	.289
	BUDAYA_KERJA	.027	.073	.031	.363	.717
	MOTIVASI_KERJA	.714	.087	.689	8.205	.000

Sumber

: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2023

4.4.1.1 Pengujian Budaya Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.5.1. di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel budaya kerja sebesar 0,363 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($150-2-1=147$), diperoleh t_{tabel} 1,976. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 0,363 < t_{tabel} = 1,976$.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,717 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,717 > 0,05$ sehingga H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM.



Gambar 4.5.1.1 Kriteria Budaya Hipotesis Budaya Kerja terhadap Peningkatan Kinerja SDM

4.4.1.2 Pengujian Motivasi Kerja dengan Peningkatan Kinerja SDM

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.5.1. di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 8,205 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($150-2-1=147$), diperoleh t_{tabel}

1,976. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 8,205 > t_{tabel} = 1,976$.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja .



Gambar 4.5.1.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja SDM

4.4.2. Uji F (Simultan)

Tabel 4.17

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.146	2	188.073	75.408	.000 ^b
	Residual	366.627	147	2.494		
	Total	742.773	149			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, BUDAYA_KERJA *Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2023*

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel budaya kerja dan motivasi sebesar 75,408 untuk kesalahan 5% uji

2 pihak, $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($150-3=147$), diperoleh f_{tabel}

3.06 Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 terhadap

Y, Didalam hal ini $f_{hitung} = 75.408 > f_{tabel} = 3.06$

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja SDM.

4.4.3. Uji Determinasi

Identifikasi determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18

Model Summary^b

Model	R	R Square	Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	Adjusted R
1	.712 ^a	.506		.500	1.579	2.405

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, BUDAYA_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2023

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom Adjusted R Square dimana nilai Adjusted R Square pada tabel diatas bernilai 0,500 atau senilai 50% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (budaya kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (peningkatan kinerja SDM) sedangkan sisanya 50% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM, variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja SDM dan budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja SDM, penjelasannya lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.5.1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja SDM

Berdasarkan hasil rata-rata tertinggi jawaban skor kuesioner variabel budaya kerja dari indikator Anggapan Dasar Tentang Kerja mayoritas responden menjawab kriteria setuju dengan frekuensi sebanyak 76 (50,6 %) berpengaruh terhadap variabel kinerja dari indikator ketepatan waktu mayoritas responden menjawab kriteria setuju dengan fekuensi sebanyak 102 (68 %) , Variabel budaya kerja dengan indikator Sikap Terhadap Pekerjaan mayoritas responden menjawab kriteria setuju dengan frekuensi sebanyak 85 (56,6 %) berpengaruh terhadap variabel kinerja dari indikator Kualitas mayoritas responden menjawab kriteria setuju dengan frekuensi sebanyak 76 (50.6 %) dan variabel budaya kerja dengan indikator Perilaku Ketika Bekerja

mayoritas responden yang menjawab kriteria setuju dengan frekuensi sebanyak 105 atau 70 % berpengaruh terhadap variabel kinerja dari indikator Kuantitas mayoritas responden menjawab kriteria setuju dengan frekuensi sebanyak 111 (74%), hal ini berpengaruh terhadap hasil pengujian pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan kinerja SDM ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih kecil dan nilai probabilitas t yakni sig lebih besar dari taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya, sehingga H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Luwes Anaticia, 2018, (Didik Prayoga, 2019), (Laela Fitri Imroatul Lutfia, 2021) yang menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2. Pengaruh Motivasi Kerja SDM Terhadap Peningkatan Kinerja

SDM

Berdasarkan hasil rata rata tertinggi jawaban skor kuesioner variabel Motivasi Kerja SDM dari indikator Supervisi mayoritas responden menjawab kriteria setuju dengan frekuensi sebanyak 100 (66.7 %) berpengaruh terhadap variabel kinerja dari indikator Kuantitas mayoritas responden menjawab kriteria setuju dengan frekuensi sebanyak 111 (74%), variabel motivasi kerja dari indikator Pengakuan atau Penghargaan (Recognition) mayoritas responden menjawab kriteria setuju dengan frekuensi sebanyak 105 (70 %) berpengaruh terhadap variabel kinerja dari indikator Kualitas mayoritas responden menjawab kriteria setuju dengan frekuensi sebanyak 76 (50.6 %)

dan variabel motivasi kerja dari indikator Keberhasilan (Achievment) mayoritas responden menjawab kriteria netral dengan frekuensi sebanyak 70 atau 46.6 % berpengaruh terhadap variabel kinerja dari indikator ketepatan waktu mayoritas responden menjawab kriteria setuju dengan fekuensi sebanyak 102 (68 %) , hal ini berpengaruh terhadap hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} dan nilai probabilitas t yakni sig lebih kecil dari taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya sehingga H_0 ditolak. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM . Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Andi Kafrawi Jafar, 2018), (Randi Dwi Pratama, 2020) (Abdal Fadilah, 2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja .

4.5.3. Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja SDM

Berdasarkan hasil rata rata tertinggi jawaban skor kuesioner variabel Budaya Kerja dari indikator Perilaku Ketika Bekerja mayoritas responden yang menjawab kriteria setuju dengan frekuensi sebanyak 105 atau 70 % berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja dari indikator Pengakuan atau Penghargaan (Recognition) mayoritas responden menjawab kriteria setuju dengan frekuensi sebanyak 105 (70 %) dan berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan indikator Kualitas mayoritas responden menjawab kriteria setuju dengan frekuensi sebanyak 76 (50.6 %), hal ini berpengaruh pada hasil

pengujian pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap peningkatan kinerja SDM yang ditunjukkan dari hasil uji simultan (Uji f) yang menyatakan nilai uji f lebih besar dari f_{tabel} dan nilai probabilitas f lebih kecil dari taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya hal ini berarti H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang . Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Adila Nurliana Sari, 2014), (Laura Christin Lingga, 2018), Fakhruisyah Mega, Dewi Ratna Bulan Siregar, Dana Syah Putra, Heru Pramana, As Ari 2021), menunjukkan bahwa antara variabel budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hipotesis Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja maka hasil penelitian ini secara parsial membuktikan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang, hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} 0,363 < t_{tabel} (1,976)$ atau nilai signifikannya diperoleh $0,717 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 diterima, bahwa secara parsial budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang.
- 2) Berdasarkan hipotesis Motivasi Kerja SDM berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan Kinerja SDM maka hasil penelitian ini secara parsial membuktikan bahwa motivasi kerja SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} 8,205 > t_{tabel} (1,976)$ atau nilai signifikannya diperoleh

0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak , bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang.

- 3) Berdasarkan hipotesis Budaya Kerja dan Motivasi Kerja SDM berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan Kinerja SDM maka hasil penelitian ini secara parsial membuktikan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang. , hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji simultan (Uji f) mengenai adanya pengaruh budaya kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) yang menyatakan nilai uji f sebesar $f_{hitung} 75,408 > f_{tabel} 3,06$ dan probability $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak , bahwa secara parsial budaya kerja dan motivasi kerja SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM studi pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Semarang.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan diatas, maka disarankan sebagai berikut :

1. Pimpinan Kantor diharapkan memberikan peraturan kedisiplinan dalam bekerja dalam hal mentaati peraturan yang berlaku seperti kedisiplinan setiap hari masuk dan pulang kerja tepat waktu tanpa meninggalkan pekerjaan.

2. Pimpinan Kantor diharapkan memberikan dorongan kepada pegawainya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Triguno dan Supriyadi, Gering, (2009), Budaya Kerja Organisasi Pemerintah, Lembaga Administrasi Negara (LAN), Jakarta.
- Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari teori ke praktik (Edisi Kedua) Rajawali Pers Jakarta
- Syaiful Arifin (2016) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawaiia Pada PT. Bank Bukopin TBK. Cabang Klaten.
- UMS Library Universitas Muhammadiyah Surakarta
<http://eprints.ums.ac.id/42895/>
- Ulfa Nawawi (2021) Pengaruh Budaya Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar
http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/15089/2/A021171501_skripsi_bab%201-2.pdf
- Hervilia Tisya Anjeli (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang Di Bandar Lampung
<http://repo.darmajaya.ac.id/246/3/16.%20BAB%20II.pdf>
<http://repo.darmajaya.ac.id/246/9/18.%20BAB%20IV.pdf>
- Aisyah Maharani (2013) Hubungan Budaya Kerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang
http://etheses.uinmalang.ac.id/1817/1/09410014_Pendahuluan.pdf
- Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 48 Tahun 2018 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah
<https://jdih.jatengprov.go.id/mobile/inventariasi-hukum/view/pergubnomor48-tahun-20184>

Laila Febriani (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sumber Citra Persada Jombang <http://repository.stiedewantara.ac.id/158/>

Liana Enda Sari (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/8692/1/138320017_Liana%20Enda.pdf

Rahmayani (2019) Pengaruh Budaya Kerja Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/11371/1/148320075%20-%20Rahmayani%20-%20Fulltext.pdf>

Luwes Anaticia, 218 Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh <https://repository.arraniry.ac.id/id/eprint/7117/3/Luwes%20Anaticia.pdf>

Didik Prayoga, 2019 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bank Indonesia Perwakilan Provinsi Jambi <http://repository.unbari.ac.id/81/1/DIDIK%20PRAYOGO%20%281600861201429%29.pdf>

Laela Fitri Imroatul Lutfia, 2021 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang <http://digilib.uinkhas.ac.id/6497/1/Laila%20Fitri%20Imroatul%20LutfiaD20174016.pdf>

Andi Kafrawi Jafar, 2018, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/1818-Full_Text.pdf

Randi Dwi Pratama, 2020, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada CV Bintang Jaya Bakri Kota Jambi <http://repository.unbari.ac.id/937/1/Randi%20DP%20FE.pdf>

Abdal Fadilah, 2021, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Bagian Marketing Pada PT Lintas Property Pekanbaru <https://repository.uir.ac.id/10866/1/175210488.pdf>

Adila Nurliana Sari, 2014, Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Solusi Di DKI Jakarta
<http://repository.fe.unj.ac.id/2070/1/Cover.pdf>

Laura Christin Lingga, 2018, Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BRI (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin
<https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/9213/1/Laura%20Christin%20Lingga%20-%20Fulltext.pdf>

Fakhrulsyah Mega, Dewi Ratna Bulan Siregar, Dana Syah Putra, Heru Pramana, As Ari 2021, Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, Team Work Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan
<https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/4651/3382>

