

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KECAMATAN TABONGO KABUPATEN GORONTALO

Poppy Mu'jizat
Universitas Ichsan Gorontalo
Email: pmujizat3@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo baik secara simultan maupun parsial. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas setiap item pernyataan/pertanyaan yang terdapat pada daftar pernyataan/pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Motivasi Kerja.

Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang terdiri dari Nilai-Nilai (X_1), Keyakinan (X_2), dan Sikap (X_3), secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo sebesar 81,6%. Sedangkan 18,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang terdiri dari Nilai-Nilai (X_1), Keyakinan (X_2), dan Sikap (X_3), secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo sub Nilai (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 31,7%. Sub Keyakinan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 32,9%. Sub Sikap (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai (Y) sebesar 35,4%.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture on work motivation in Tabongo sub-district, Gorontalo district, either simultaneously or partially. The main data collection is through a list of statements/questions that are tested through testing the validity and reliability of each statement/question item contained in the list of statements/questions. The analytical method used is path analysis by first converting the ordinal scale data to an interval scale. The object of this research is Organizational Culture, Work Motivation.

The results of the first hypothesis show that Organizational Culture which consists of Values (X_1), Beliefs (X_2), and Attitudes (X_3), simultaneously has a positive and significant effect on Employee Work Motivation in Tabongo District, Gorontalo Regency by 81.6%. While 18.4% is influenced by other variables not examined in the research model. The results of testing the second hypothesis show that Organizational Culture which consists of Values (X_1), Beliefs (X_2), and Attitudes (X_3), partially has a positive and significant effect on Employee Work Motivation in Tabongo District, Gorontalo Regency, sub-values (X_1) partial positive and significant effect on Employee Work Motivation (Y) of 31.7%. Sub Belief (X_2) partially has a significant effect on Employee Work Motivation (Y) by 32.9%. Sub Attitude (X_3) partially has a significant effect on employee work motivation (Y) by 35.4%.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Di era perkembangan dunia yang begitu cepat dewasa ini dapat dilihat di segala bidang seperti teknologi, ekonomi dan sebagainya. Dampak dari perkembangan ini memberikan suatu tantangan dan peluang setiap organisasi untuk selalu menciptakan kinerja pegawai agar kita dapat mengukur pencapaian strategi dari suatu organisasi. Oleh Karena itu, setiap organisasi perlu melakukan terobosan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia baik dari unsur *hard skill* maupun *soft skill* dalam pencapaian tujuan per organisasian yang sudah ditentukan.

Tujuan organisasi dapat dicapai apabila pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam kemajuan organisasi, sumber daya manusia memegang peran utama dalam setiap kegiatan organisasi dan merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Faktor yang menunjang organisasi menjadi maju dan membuat para pegawai nyaman di dalam organisasi tersebut adanya seorang pemimpin yang berpotensi dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya agar para pegawai yang bekerja di organisasi dapat memberikan kinerja yang baik sesuai dengan arahan dari pemimpin. Oleh sebab itu dinas memerlukan pemimpin yang mampu menjadi penggerak perubahan dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan pra penelitian awal yang penelitian serta wawancara langsung dengan Bapak Jamaludin Bobihu S.Pd M.Pd Selaku Camat Tabongo Kabupaten Gorontalo diketahui bahwa motivasi kerja yang ada masih jauh dari apa yang diharapkan masih terdapat beberapa masalah baik secara internal maupun eksternal dilihat dari motivasi intrinsik masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki kesadaran jiwa yang tinggi dalam bekerja maupun mengerjakan suatu pekerjaan yang telah diberikan (bekerja tidak sesuai dengan intruksi yang diberikan pimpinan), dilihat dari situasi kerja masih ada juga pegawai yang belum merasa nyaman dalam bekerja karena fasilitas yang diberikan belum memadai ditunjang dari keadaan saat pegawai bekerja dimana lingkungan kerja itu sendiri turut mempengaruhi aktifitas pegawai seperti ruangan kerja belum tergolong luas sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga menyebabkan beberapa pegawai merasa belum merasa nyaman (Panas, belum ber AC), dalam bekerja, belum lagi ditambah dengan suasana di luar ataupun halaman kantor yang belum tertata dengan rapi sehingga menimbulkan kejenuhan dari beberapa pegawai dalam bekerja abikatnya belum dapat memotivasi setiap pekerjaan yang ada. Serta dilihat dari segi motivasi ekstrinsik masih ada beberapa pegawai yang sudah cukup tergolong lama atau senior masih juga belum mendapatkan promosi jabatan dan masih kurangnya penghargaan atau pujian secara resmi ketika pegawai mencapai suatu prestasi dalam bekerja contohnya terdapat beberapa pegawai yang cukup berprestasi tetapi belum mendapatkan perhatian maupun penghargaan Sehingga membuat kinerja dari setiap pegawai yang ada menurun serta belum dapat memotivasi pegawai lainnya.

Pengaruh tersebut diatas diduga disebabkan oleh Budaya Organisasi yang kurang dimiliki oleh beberapa pegawai, dimana pegawai yang belum dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Seperti kurangnya nilai-nilai budaya dalam organisasi dimana Masih adanya karyawan yang meninggalkan kantor pada jam kerja bukan untuk keperluan kantor, tapi hanya untuk keperluan pribadi sehingga dapat menghambat proses pencapaian target (Proses Kerja Pendataan Data Base) yang ditentukan oleh Instansi. Koordinasi yang masih lemah dalam pelaksanaan tugas, sering mengulur-

ngulur waktu dalam menjalankan tugas, tingginya jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap pegawai yang sedikit acuh kepada pimpinan, sehingga mengakibatkan kurang lancarnya program-program kerja. Masalah ini jika dibiarkan terus-menerus maka akan mempengaruhi kinerja pegawai lainnya untuk bekerja sesuai target yang telah ditetapkan.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2012:94) budaya Adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari. Menurut tailor yang dikutip Sobirin (2012:52) budaya adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hokum adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Hasibuan (sutrisno,2011: 110). Motivasi sering kali diartikan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi tersebut merupakan sesuatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu memiliki tujuan tertentu. Pendapat itu didukung oleh Sutrisno (2011:110), mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku kearah suatu tujuan.

Indikator Motivasi Kerja

Dimensi ataupun indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator menurut Afandi (2018:29), yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator:

- a. Balas jasa
- b. Kondisi kerja
- c. Fasilitas kerja

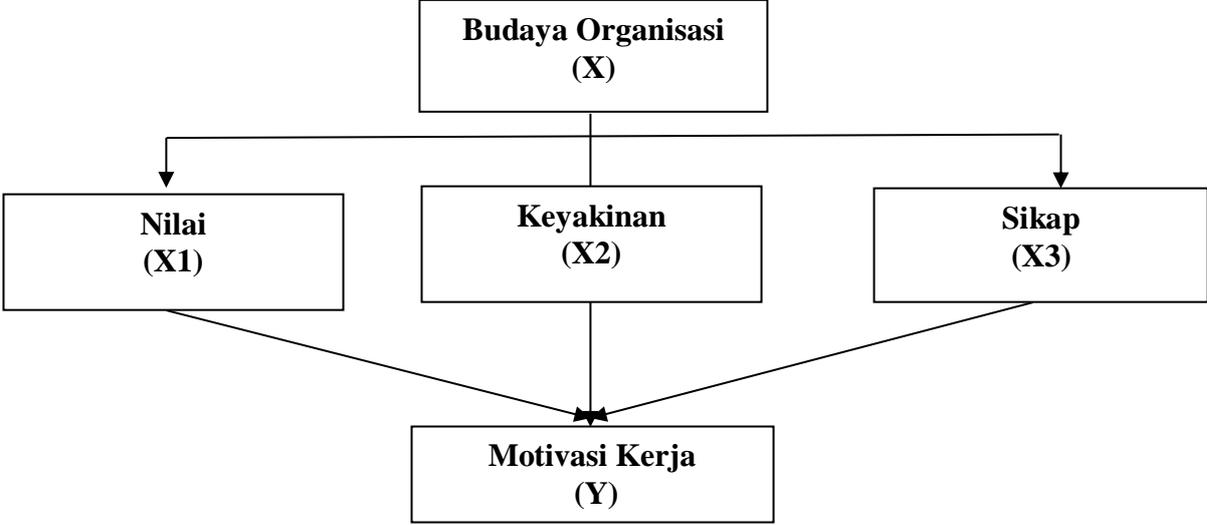
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

- a. Prestasi kerja
- b. Pengakuan dari atasan
- c. Pekerjaan itu sendiri

Kerangka Pemikiran

Agar penelitian ini terarah, maka berikut ini dapat dilihat kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

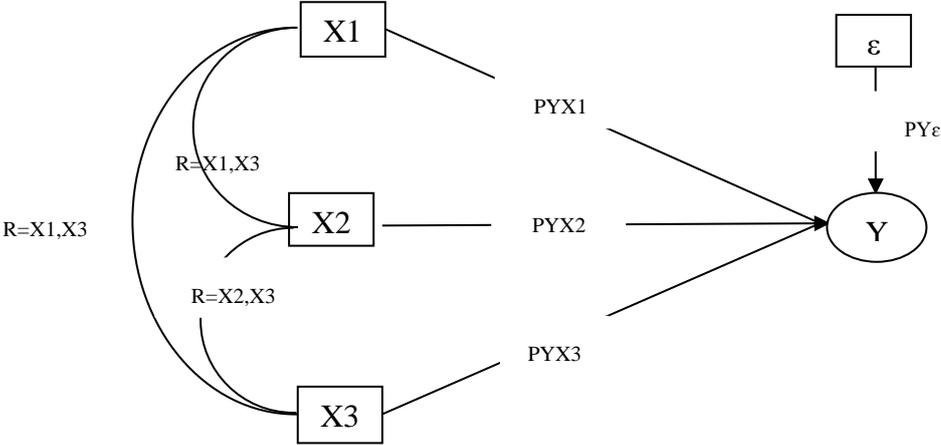
Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Survey, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Penelitian ini mengambil Sampel dari suatu Populasi dan menggunakan Quesioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi utama dan pokok (Singarimbun, 2010;5).

Metode analisis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 2. Struktur Path

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap Motivasi Kerja responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Tabel 1. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Nilai-Nilai (X1)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
			r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Budaya Organisasi	Nilai-Nilai	X1.1	0,785	11,57	2,042	Valid	0,828	> 0,60 = reliabel
		X1.2	0,816	13,81	2,042	Valid		
		X1.3	0,905	28,29	2,042	Valid		
		X1.4	0,753	9,84	2,042	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Sub Variabel Nilai-Nilai (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,828 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Sub Variabel Nilai-Nilai (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Keyakinan (X2)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
			r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Budaya Organisasi	Keyakinan	X2.1	0,970	92,85	2,042	Valid	0,934	> 0,60 = reliabel
		X2.2	0,781	11,33	2,042	Valid		
		X2.3	0,927	37,28	2,042	Valid		
		X2.4	0,970	92,85	2,042	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Keyakinan (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,934 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Keyakinan (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Sikap (X3)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
			r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Budaya	Sikap	X3.1	0,972	99,58	2,042	Valid	0,933	> 0,60 =

Organisasi	X3.2	0,922	34,79	2,042	Valid	reliabel
	X3.3	0,937	43,44	2,042	Valid	

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Sikap (X3) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,933 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Sikap (X3) reliabel karena $Cronbach's Alpha > 0,60$.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Motivasi Kerja	Item1	0,668	6,82	2,042	Valid	0,902	> 0,60 = reliabel
	Item2	0,828	14,90	2,042	Valid		
	Item3	0,579	4,93	2,042	Valid		
	Item4	0,773	10,86	2,042	Valid		
	Item5	0,923	35,26	2,042	Valid		
	Item6	0,850	17,33	2,042	Valid		
	Item7	0,891	24,45	2,042	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

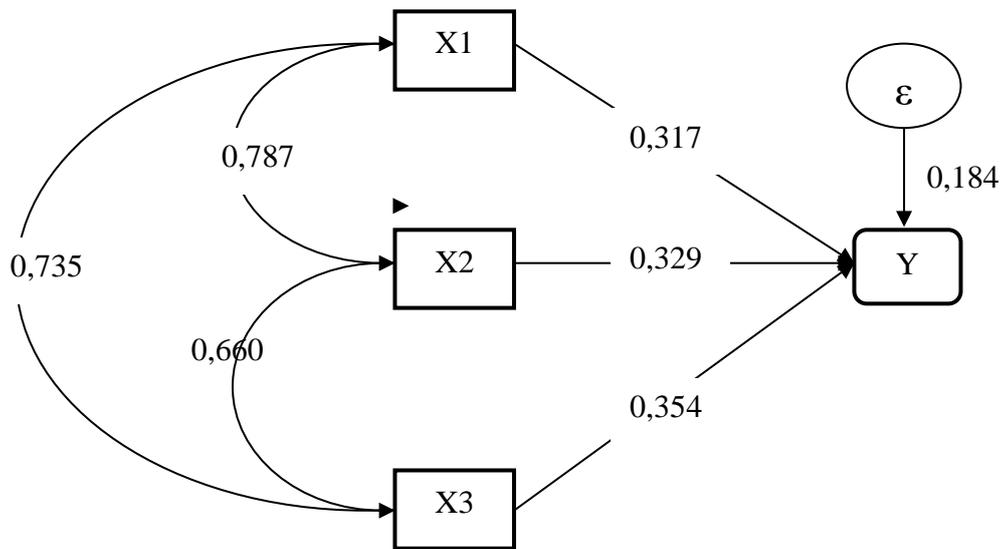
Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,902 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja reliabel karena $Cronbach's Alpha > 0,60$.

Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah varibel-varibel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 32 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,317X1 + 0,329X2 + 0,354X3 + 0,184\epsilon$$

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini, model struktural jalur sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur

Pembahasan

Nilai-Nilai (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Motivasi Kerja responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Sub Variabel Nilai-Nilai (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,317 atau 31,7%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan Budaya Organisasi (X) yang menunjang melalui Nilai-Nilai (X1) yang diterapkan oleh kantor camat maka dapat menghasilkan Motivasi Kerja (Y) yang baik pada Kantor Camat Tabongo menjadi faktor terendah dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa Pada Kantor Camat Tabongo Sub Variabel Nilai-Nilai dimana kurangnya penerapan strategi mengenai nilai-niali dalam budaya organisasi sehingga beberapa dari pegawai acuh tak acuh dalam bekerja, adanya Penerapan Sasaran mengenai nilai-niali dalam budaya organisasi akan tetapi belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang diharapkan, Adanya tujuan mengenai nilai-niali dalam melaksanakan tugas akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang belum sepenuhnya melaksanakan tugas dengan baik terkadang suka datang terlambat dan jarang memperhatikan pekerjaan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Darmawan (2013:150) mengelompokan variabel-variabel budaya organisasi *Espoused values* (Nilai-Nilai) Yaitu alasan-alasan tentang mengapa orang berkorban demi apa yang dikerjakan. Budaya sebagian besar organisasi dapat melacak nilai-nilai yang didukung kembali ke penemu budaya, meliputi strategi, sasaran/tujuan, dan filosofi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Nila Tania(2013). Dengan judul pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Khusus di Pondok Pesantren Modern Islam Assalam Kota Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Studi Khusus di Pondok Pesantren Modern Islam Assalam Kota Surakarta. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya penerapan budaya organisasi yang baik dan berkesinambungan serta penerapan nilai nilai yang tepat akan

meningkatkan Motivasi Kerja pada Studi Khusus di Pondok Pesantren Modern Islam Assalam Kota Surakarta.

Keyakinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Motivasi Kerja responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara sub variabel Keyakinan (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,329 atau 32,9%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan Budaya Organisasi (X) melalui Keyakinan (X2) pada kantor Camat maka akan semakin baik pula Motivasi Kerja (Y) pada Kantor Camat Tabongo menjadi faktor pendukung dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa Pada Kantor Camat Tabongo sub variabel Keyakinan yaitu setiap pegawai melakukan sesuatu dalam organisasi dengan keyakinan yang tinggi contoh dalam hal perintah dari Camat untuk segera menyelesaikan suatu pekerjaan (melaksanakan urusan umum, menyusun perencanaan, dan pengelolaan administrasi keuangan maupun kepegawaian) terkadang dapat diselesaikan sesuai dengan apa yang diperintahkan; setiap pegawai berasumsi bahwa pekerjaan atau tugas yang diberikan pimpinan wajib untuk dikerjakan secara berorganisasi serta keterlibatan anggota didalamnya dapat mempengaruhi motivasi kerja yang tinggi,

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Darmawan (2013:150) mengelompokkan variabel-variabel budaya organisasi *Basic underlying assumption* (Keyakinan) yaitu keyakinan dianggap sudah ada oleh anggota organisasi. Budaya menetapkan cara tepat untuk melakukan sesuatu diorganisasi yang sering melalui asumsi yang tidak diucapkan namun anggota organisasi meyakini ketepatan tindakan tersebut.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Masykur (2019). Dengan judul pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Guru Di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya penerapan budaya organisasi yang baik dan berkesinambungan serta penerapan keyakinan yang tepat akan meningkatkan Motivasi Kerja pada Guru Di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung.

Sikap (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Motivasi Kerja responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara sub variabel Sikap (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,354 atau 35,4%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi (X) melalui Sikap (X3) pada kantor Camat maka akan semakin baik pula Motivasi Kerja (Y) pada Kantor Camat Tabongo menjadi faktor utama dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa Pada Kantor Camat Tabongo sub variabel Sikap dimana Setiap struktur organisasi dapat membentuk sikap pegawai menjadi pribadi yang baik dan mampu bekerja sesuai instruksi yang diberikan, dalam budaya organisasi sikap dijadikan prioritas utama dalam proses pelayanan publik, dalam

anggota kelompok perilaku menjadi acuan beberapa pegawai juga sudah menerapkan sikap yang professional untuk menumbuh kembangkan motivasi kerja yang ada.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Darmawan (2013:150) mengelompokan variabel-variabel budaya organisasi *Artifacts* (Sikap) Adalah hal-hal yang dilihat, didengar, disarankan bila seseorang berhubungan dengan sebuah kelompok baru dengan budaya yang tidak dikenalnya. *Artifacts* termasuk struktur organisasi dan proses yang terlihat, seperti produk dan perilaku anggota kelompok.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Sutoro (2020). Dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya penerapan budaya organisasi yang baik dan berkesinambungan serta penerapan sikap yang baik pula akan meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Nilai (X_1), Keyakinan (X_2), dan Sikap (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.
2. Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Nilai (X_1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.
3. Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Keyakinan (X_2), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo. Budaya Organisasi (X), yang terdiri dari Sikap (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.

SARAN

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Camat Tabongo untuk lebih memperhatikan dan perlu meningkatkan lagi Sub variabel Nilai Nilai (X_1), disarankan kepada Camat agar kiranya dapat menerapkan stategi dalam hal nilai nilai budaya yang ada secara berkalah serta terarah supaya pegawai akan dapat memaksimalkan kinerjanya sehingga akan turut mempengaruhi motivasi setiap pegawai dan berdampak pada reputasi Kantor Camat, disarankan pula kepada Camat agar kiranya dapat menerapkan sasaran bagi nilai nilai dalam budaya organisasi sehingga setiap pegawai mampu menjalankannya sesuai dengan usaha dan hasil kerjanya , dan disarankan pula kepada Camat mengenai tujuan tentang nilai-niali dalam melaksanakan tugas agar pegawai lebih terarah dan mampu bekerja sesuai apa yang diperintahkan sehingga akan mempengaruhi motivasi kerja dari setiap pegawai yang ada.

2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya Faktor persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu. Faktor lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan. Winardi (2011:194).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung* : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung* : PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Pandi 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru :Zanafa Publishing
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Agus Garnida. 2013. *Manajemen Perkantoran*. Bandung : Alfabeta
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. PT. Temprina Media Grafika.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Teori, Kasus, dan Sosial*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Hofstede, G. J. 2012. *Measuring Organizational Cultures : A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases*. *Administrative Science Quarterly*. NewYork.
- Judge Timothy A, Robbins Stepen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta : Rajawali Pers.
- Pambundu M.T. 2012. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pinder. 2013. *Work Motivation.: Theory, Issues And Applications Lliois :Scoff, Foresmen And Company*.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yokyakarta.
- Riduwan 2011, *Metode Dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Vaithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Vaithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Selemba Empat. Jakarta.
- Rangkuti, Freddy. 2011. *SWOT Balance Scorecard*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Schein, Edgar H. 2012. *“Organisational Culture and Leadership”*Jossey Bass. San Fransisco.
- Sobirin, ahmad. 2012. *Budaya Organisasi*, Yogyakarta : STIM YKPN
- Sondang P. Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

-
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sopiah. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono.2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno Edi, 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media group.s
- Tampubolon, Manahan P 2014. *Manajemen Operasional*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Tika, Moh. Pandu. 2011. *Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara 2011.
- Wibowo. 2012. *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2011. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenada Media.
- Vroom, Victor H. (2012). *Management and Motivation*. New York: Pinguin Books.