

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES

Y Rudiantono^{1a}

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Swadaya Gunung Jati, Jl. Pemuda No. 32 Cirebon 45132

^a Korespondensi: Yodi Rudiantono, Email: r_yodi@yahoo.com
(Diterima: 02-03-2017; Ditelaah: 02-03-2017; Disetujui: 18-04-2017)

ABSTRACT

In Indonesia, the cooperative is one of the drivers of economic growth-based populist. Rapid growth of cooperatives in Indonesia particularly in the town of Cirebon should be also accompanied by the improved performance of the employee cooperative that this research aims to know the influence of motivation and organizational culture on performance of employees either partially or simultaneously. The research method used is descriptive analysis method by using path analysis (path analysis) and operation calculations using the SPSS program. Summary of the research is proven there was significant influence between motivation, and organizational culture on performance of employees.

Keywords: motivation, organizational culture, performance.

ABSTRAK

Di Indonesia, koperasi merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis kerakyatan. Pesatnya pertumbuhan koperasi di Indonesia khususnya di kota Cirebon harus juga diiringi dengan peningkatan kinerja dari karyawan koperasi tersebut sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan pengoperasian perhitungannya menggunakan program SPSS. Simpulan dari penelitian ini adalah terbukti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: budaya organisasi, kinerja, motivasi.

Rudiantono Y. 2017. Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sosial Humaniora* 8(1): 54 - 61.

PENDAHULUAN

Di Indonesia, koperasi merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis kerakyatan. Koperasi bertujuan untuk mengembangkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, sehingga pada akhirnya

diharapkan dapat mewujudkan pemerataan dan pertumbuhan ekonomi bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pemberdayaan koperasi secara tersktuktur dan berkelanjutan diharapkan akan mampu menyelaraskan struktur perekonomian nasional, mempercepat pertumbuhan ekonomi nasional,

mengurangi tingkat pengangguran terbuka, menurunkan tingkat kemiskinan, dan memperbaiki pemerataan pendapatan masyarakat. Pemberdayaan koperasi juga akan meningkatkan pencapaian sasaran di bidang pendidikan, kesehatan, dan indikator kesejahteraan masyarakat Indonesia lainnya.

Kemajuan dalam pembangunan koperasi dapat ditinjau dari jumlah koperasi, jumlah anggota, kekayaan koperasi, dan banyaknya usaha. Secara umum, perkembangan koperasi di Kota Cirebon saat ini semakin pesat. Seiring dengan meningkatnya perekonomian masyarakat di Kota Cirebon, koperasi diharapkan dapat menjadi lembaga penyedia dana untuk membiayai dan mengembangkan usaha baik pertanian, perdagangan, industri, maupun sektor non keuangan lainnya. Untuk mengelola koperasi tidak cukup hanya dengan dana yang besar, tetapi harus ditunjang dengan pola pembinaan yang intensif, terencana dan terukur bagi semua karyawan koperasi. Hal ini disebabkan adanya tantangan mengingat banyaknya masalah yang harus dihadapi koperasi seperti prinsip koperasi yang hingga kini belum sepenuhnya dapat dilaksanakan terutama dalam upaya mensejahterakan anggotanya, kualitas sumber daya manusia yang harus terus ditingkatkan guna tercapainya koperasi yang sehat, kuat, maju, berkualitas dan mandiri serta memiliki daya saing agar mampu bersaing di era global.

Berbicara mengenai sumber daya manusia maka faktor sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi atau institusi, untuk itulah perlu kiranya untuk itu mengelola Sumber daya manusia yang berarti pula menyelesaikan masalah yang ada sekarang dengan tetap mempertahankan pandangan jangka panjang serta terus menerus memperbaiki cara kerja, sehingga hasil yang diinginkan dapat diperoleh dan cepat.

Pendayagunaan karyawan di koperasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan

dan kemampuan koperasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama dalam pendayagunaan sumber daya karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal serta tetap bertahan dalam persaingan di era globalisasi. Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam suatu koperasi, SDM merupakan unsur yang paling penting. Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Malthis dan Jackson, 2001). Karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada. Karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, terlebih dahulu memperbaiki kinerja individu. Namun banyak faktor yang menentukan kinerja selain faktor motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana cara manajemen memotivasi seorang karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Terciptanya koperasi yang sehat dapat dilakukan dengan cara memotivasi seorang karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan koperasi. Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda.

Stringer (Wirawan 2007), mengatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi iklim dan budaya organisasi yang kemudian mendorong motivasi pegawai. Motivasi pegawai merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Budaya organisasi menurut Sagala (2009) adalah suatu system nilai atau apa yang dinilai penting dan kepercayaan (bagaimana

sesuatu berjalan) yang membentuk orang-orang dalam organisasi, struktur organisasi, dan sistem pengendalian organisasi untuk memproduksi norma-norma keyakinan untuk melakukan segala sesuatu dalam organisasi. Persepsi yang negatif terhadap budaya kerja akan menciptakan iklim kerja yang kurang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

MATERI DAN METODE

Materi

Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri 2005). Menurut Maharjan (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Ada 3 faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah yang merancang, menghasilkan dan meneruskan pelayanan-pelayanan. Karena salah satu sasaran dari manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan kegiatan-kegiatan yang merupakan kontribusi menuju superior organization performance.

Motivasi

Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor

tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi Robbins (2001). Dalam teori Herzberg (1966) motivasi dibagi menjadi dua faktor diantaranya motivator atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan faktor hygiene atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik yang dipisahkan menjadi dua dimensi, dimana masing-masing dimensi mempengaruhi satu aspek yang terpisah dari kepuasan kerja.

Muogbo (2013) menyatakan bahwa pentingnya reward dalam kinerja sehari-hari tugas pekerja tidak dapat melebihi-lebihkan, terutama ketika datang untuk mendapat hasil untuk pekerjaan yang dilakukan. Fakta untuk diketahui bahwa kinerja manusia dalam bentuk apapun ditingkatkan dengan peningkatan motivasi. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan kebutuhan dan perasaan tenaga kerja dan tidak hanya mengabaikan mereka dalam rangka untuk menjaga keharmonisan organisasi itu sendiri.

Budaya Organisasi

Menurut Hofstede (Shobirin 2009) dimensi budaya organisasi terdiri dari beberapa hal sebagai berikut.

1. *Process oriented vs Result Oriented*

Dimensi ini mengkonsentrasikan organisasi yang berorientasi proses dengan yang berorientasi hasil.

2. *Employee oriented vs Job Oriented*

Employee oriented menggambarkan lingkungan internal organisasi yang dipenuhi pegawai yang menginginkan agar pihak organisasi terlebih dahulu memperhatikan kepentingan-kepentingan mereka sebelum berorientasi pada pekerjaan yang mereka lakukan.

Sementara itu, *Job Oriented* beranggapan bahwa pegawai harus mendahulukan pekerjaan sebelum menuntut terpenuhinya kepentingan-kepentingan mereka.

3. *Parochial vs Profesional*

Tingkat ketergantungan pegawai pada atasan dan pada organisasi cenderung sangat tinggi. *Professional culture* karyawan merasa bahwa kehidupan pribadi adalah urusan mereka sendiri sedangkan alasan sebuah organisasi merekrut mereka adalah semata-mata karena kompetensi dalam melakukan pekerjaan bukan karena latar belakang keluarga atau atasan yang lain.

4. *Open system vs close system*

Open system culture menjelaskan bahwa organisasi cenderung tidak menutup diri dari perubahan-perubahan baik yang terjadi pada lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Sebaliknya, pada closed system culture organisasi seolah-olah diperlukan sebagai sebuah mesin (machine organization) yang bekerja mengikuti pola yang sudah ada tanpa banyak melakukan perubahan.

5. *Loose control vs Tight Control*

Pada organisasi dengan tingkat pengendalian yang longgar (loose control), organisasi seolah-olah tidak memiliki alat kendali dan tata aturan formal yang memungkinkan organisasi tersebut bias mengendalikan orang-orang yang bekerja didalamnya.

Tight control culture. Organisasi semacam ini cenderung menetapkan aturan-aturan yang ketat dan bahkan dalam batas-batas tertentu cenderung kaku.

6. *Normatif vs Pragmatis*

Pragmatis culture adalah organisasi yang berorientasi kepada konsumen. Bagi organisasi semacam ini, konsumen adalah segalanya.

Normative culture menganggap bahwa tugas yang diemban organisasi terhadap dunia luar merupakan bentuk implementasi dari peraturan-peraturan, konvensi maupun tertulis, yang tidak boleh dilanggar.

Quin (Soehardi Sigit 2003), menggunakan empat nilai untuk mengukur budaya organisasi, yaitu sebagai berikut.

1. *Predictability – spontancity*
2. *Internal focus – external focus*
3. *Order – fleksibility*
4. *Long term – short term*

Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis, karena penelitian ini disamping ingin mendapatkan gambaran mengenai motivasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan, juga ingin mendapatkan gambaran tentang pola hubungan dan pengaruh dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan. Sebagaimana dijelaskan oleh Indriantoro (2002) bahwa metode deskriptif analisis digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dan kepuasan kerja adalah skala likert, dengan variasi skor: (5) sangat setuju (1) sangat tidak setuju.

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif, teknik kolerasi, dan analisis regresi. Analisis Deskriptif, yakni pengolahan data secara deskriptif digunakan bantuan tabel dalam bentuk jumlah dan presentase dengan ketentuan pembobotan yang telah ditentukan dengan cara menghitung rata-rata.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat hubungan antar variabel yaitu Motivasi (X_1) budaya organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Matriks korelasional antara motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel		Motivasi	Budaya	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	-	0,550	0,753
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	51	51	51
Budaya	Pearson Correlation	0,550	-	0,659
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	51	51	51
Kinerja	Pearson Correlation	0,753	0,659	-
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

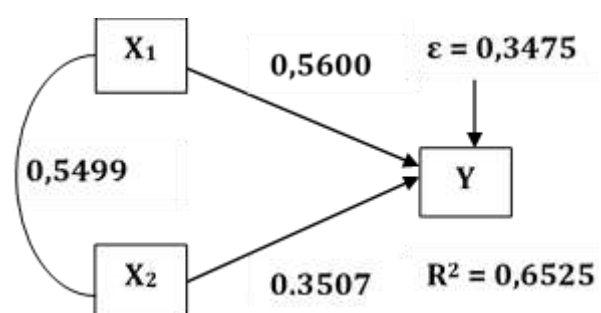
Berdasarkan hasil perhitungan tabel 1 diatas variabel yang mempunyai tingkat korelasional paling tinggi adalah motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan $r = 0,753$. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat dinyatakan terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Dengan arah korelasi yang positif maka dapat dinyatakan bahwa, semakin rendah motivasi dari karyawan maka kinerja karyawan koperasi akan semakin rendah.

Urutan yang mempunyai korelasi selanjutnya adalah korelasi antara budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) dengan nilai $r = 0,659$, Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat dinyatakan terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dengan arah korelasi yang positif maka dapat dinyatakan bahwa semakin rendah budaya organisasi maka kinerja karyawan akan rendah pula. Sedangkan untuk korelasi antara motivasi (X_1) dengan budaya organisasi (X_2) $r = 0,550$, Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat dinyatakan terdapat hubungan positif antara motivasi dengan budaya organisasi. Dengan arah korelasi yang positif maka dapat dinyatakan bahwa, semakin rendah motivasi maka Budaya organisasi di Koperasi Pasar Kalitangjung akan semakin rendah pula.

Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menganalisis hubungan kausal (pengaruh) antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini digunakan metode analisis yang disebut analisis jalur (*Path Analysis*). Data yang akan dianalisis disajikan pada tabel berikut. Analisis dengan menggunakan *software* Lisrel 9.1.

Pengujian Secara Simultan Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1 Diagram jalur motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Model persamaan struktural dari Motivasi (X_1), budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah:

$$Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_y\varepsilon_1$$

$$Y = 0,5600(X_1) + 0,3507(X_2) + 0,3475(\varepsilon_1)$$

Berdasarkan persamaan model diatas, maka motivasi, budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur motivasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,5600, yang menunjukkan bahwa apabila motivasi (X₁) bertambah satu satuan dan budaya organisasi (X₂) dianggap konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,5600. Sedangkan besarnya koefisien jalur budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,3507, apabila budaya organisasi (X₂) bertambah satu satuan dan motivasi (X₁) dianggap konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,3507.

Koefisien determinasi untuk model ini adalah sebesar 0,6525 yang menjelaskan keragaman yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 65,25%, sedangkan pengaruh luar nya sebesar 34,75%.

Untuk menguji pengaruh variabel motivasi (X₁) dan budaya organisasi (X₂) secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan (Y), digunakan statistik Uji F, dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

Tabel 2 Ringkasan pengujian koefisien jalur

Variabel	Koef. Jalur	Nilai t	t _{tabel}	Kesimpulan	Keterangan
X ₁	0,5600	5,4968	2,0106	Tolak H ₀	Terdapat pengaruh signifikan
X ₂	0,3507	3,4423	2,0106	Tolak H ₀	Terdapat pengaruh signifikan

Dari Tabel 2 diperoleh hasil analisis jalur yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen yaitu motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel}). Besarnya Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap

$$Y : (0,4216 + 0,2309) = 0,6525$$

Tabel 3 menunjukan nilai determinasi besarnya pengaruh bersama yaitu antara motivasi dan budaya organisasi.

$$F = \frac{(n - k - 1) R^2 yx_1 yx_2}{k(1 - R^2 yx_1 yx_2)}$$

$$F = \frac{(51 - 2 - 1) 0,6525}{3(1 - 0,6525)} = 45,0647$$

Jika ditetapkan α = 0,05 dari tabel F maka F_{tabel} yaitu F_(0,05;2,48) = 2,0106. Dengan kriteria uji tolak H₀ jika F_{hitung} > F_{tabel}, maka H₀ ditolak, artinya dengan derajat kepercayaan 95%, terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi (X₁) sebesar 42,16%, dan budaya organisasi (X₂) sebesar 23,09% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan besarnya pengaruh total dari motivasi (X₁) dan budaya organisasi (X₂) sebesar 65,25% terhadap kinerja karyawan (Y) faktor lain di luar motivasi (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 34,75 %

Berdasarkan nilai perhitungan koefisien jalur baik secara individual maupun simultan, dapat diperoleh besarnya pengaruh proporsional, yaitu : pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (independen) X₁, dan X₂ terhadap variabel terikat (dependen) Y.

Untuk lebih memperjelas mengenai pengujian koefisien jalur dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 3 Total pengaruh motivasi (X₁) dan budaya organisasi (X₂) Terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel	R ²	ε (faktor lain)
X ₁ , X ₂	0,6525	0,3475

Pengujian Secara Individual/Parsial Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji koefisien jalur variabel X_1 terhadap Y secara parsial digunakan statistik

Tabel 4 Hasil pengujian koefisien jalur motivasi terhadap kinerja karyawan

Variabel	Koefisien Jalur	Nilai t	t_{tabel}	Kesimpulan	Keterangan
X_1 Motivasi	0,5600	5,4968	2,0106	Tolak H_0	Terdapat Pengaruh signifikan

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4 diperoleh $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($5,4968 \geq 2,0106$), dengan kriteria pengujian yaitu tolak H_0 jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$,

uji-t. Nilai t variabel X_1 dapat dilihat pada Tabel 4.

maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh X_1 terhadap Y , dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Pengaruh langsung dan tidak langsung dari motivasi (X_1)

Pengaruh	Koefisien Jalur	$r_{x_1x_2}$	Perhitungan	Dalam Persen
X_1	0,5600		0,3136	31,36%
melalui X_2	0,3507	0,5499	0,1080	10,80%
Total				42,16%

Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi (X_1) yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja karyawan (Y) adalah 31,36% dan yang melalui hubungan dengan budaya organisasi (X_2) sebesar 10,80. Dengan demikian secara total variabel motivasi (X_1) menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja (Y) sebesar 42,16 %.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji koefisien jalur variabel budaya organisasi X_2 terhadap kinerja karyawan secara parsial digunakan statistik uji-t. Nilai t variabel X_2 budaya organisasi terdapat pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil pengujian koefisien jalur budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Nilai t	t_{tabel}	Kesimpulan	Keterangan
X_2 Budaya Organisasi	0,35070	3,4423	2,0106	Tolak H_0	Terdapat pengaruh signifikan

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 6 diperoleh $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($3,4423 \geq 2,0106$), dengan kriteria pengujian yaitu tolak H_0 jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Besarnya

pengaruh X_2 terhadap Y , dapat dilihat pada Tabel 7.

Dari Tabel 7 diperoleh pengaruh variabel budaya organisasi (X_2) yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 12,29% dan

yang melalui hubungan dengan motivasi (X_1) sebesar 10,80%,. Dengan demikian secara total variabel budaya organisasi (X_2) menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 23,09%.

Tabel 7 Pengaruh langsung dan tidak langsung dari budaya organisasi (X_2)

Pengaruh	Koefisien Jalur	$r_{X_2X_1}$	Perhitungan	Dalam Persen
X_2	0,3507		0,1229	12,29%
melalui X_1	0,5600	0,5499	0,1080	10,80%
Total				23,09%

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di koperasi bisa diambil kesimpulan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi tentang pentingnya motivasi dan budaya bagi setiap organisasi khususnya koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang diharapkan akan berimplikasi pada meningkatnya kinerja organisasi. Meningkatnya kinerja organisasi khususnya koperasi akan mampu menggerakkan ekonomi kerakyatan sehingga diharapkan terjadi pembangunan ekonomi yang ada di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Herzberg F. 1966. *Work and nature of man*. Word Publishing, Cleveland.
- Indriantoro N. 2002. Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen. Cetakan 2. BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Maharjan. 2012. Association between work motivation and job satisfaction of college teachers. *Administrative and Management Review*. Vol. 24, No 2.
- Mathis RL dan JH Jackson. 2001. Manajemen sumber daya manusia. Buku 1 dan Buku 2. Terjemahan. Salemba Empat, Jakarta.
- Muogbo. 2013. The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*. Volume 2 Issue 7. p. 70-80.
- Rivai E dan AFM Basri. 2005. Performance appraisal sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai V dan EJ Sagala. 2009. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins S. 2001. Perilaku organisasi. Jilid 1 Edisi 8. Prenhalindo, Jakarta.
- Shobirin. 2009. Budaya organisasi. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Sigit S. 2003. Esensi perilaku organisasi. Lukman Offset, Yogyakarta.
- Wirawan. 2007. Budaya dan iklim organisasi. Salemba Empat, Jakarta.