

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PEGAWAI DINAS BAPPEDA KABUPATEN TASIKMALAYA

INFLUENCE OF MOTIVATION OF EMPLOYEES WORK PERFORMANCE IN DINAS BAPPEDA KABUPATEN TASIKMALAYA

¹⁾Yohana Zulaiha Nurhayat, ²⁾Aditya Wardhana

^{1,2,3)}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹⁾yohanazulaiha14@gmail.com ²⁾aditya.telkomuniversity@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Pegawai Bappeda Kabupaten Tasikmalaya. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi kerja karyawan dalam bekerja, bagaimana kinerja pegawai dalam pencapaian target yang diharapkan oleh Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya, dan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probability sampling* jenis sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 58 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel yaitu $4,257 > 2,1$. Berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan Pegawai Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya sebesar 54,4% dan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan penelitian ini, motivasi Pegawai Bappeda Kabupaten Tasikmalaya sudah termasuk kedalam kategori baik, namun ada beberapa item yang perlu diperbaiki seperti pemberian penghargaan pegawai dari pemerintah, karyawan belum memenuhi kriteria untuk naik jabatan, rasa aman dalam bekerja pun masih kurang.

Kata kunci : Motivasi kerja, kinerja karyawan penghargaan, rasa aman.

Abstract

This research was conducted to obtain work motivational influence against public servants from Bappeda Tasikmalaya. The purpose of this study is to find and analyze how motivation work an employee performance to realize the target expected by the local office of Bappeda Tasikmalaya motivational influence and the size of the work towards the performance of the employees of the Bappeda Tasikmalaya.

The quantitative methods was used in the stud with the kind of resecerh deskriptif-kausalitas . The sample collection run based on the nonprobability the sampling method of a kind of the sampling method of saturated, with the number of respondens as many as 58 people. Analysis technique tht is used is descriptive analysis and simple linear regression analysis.

Based on the result of the testing of hypthoheses,motivation work significant on performance departement employees of the market.it is proven by t count and t table 4,257 & 2,1 . Based on the obtained motivation determination that work can explain departement employees of the market by 54,4% and the rest 45,6% influenced by other variabels not investigated in this study.

A conclusion this research , motivationof the creation was public servants from Bappeda Kabupaten has been traded for days is a way to a panorama of the , however there have been a few items that needs to be repaired such as the provision of the award of a debtor civil servents that they employ from the government . Tens of thousands of workers have yet to meet the criteria for a ride on a officials could lose their positions , a sense of security in work to produce clean water still less.

Keywords : *Motivation, employee, performance award,safety.*

1. PENDAHULUAN

Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya berada di Kabupaten Tasikmalaya Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kepala dinas bappeda kabupaten tasikmalaya, dengan adanya dorongan motivasi yang kuat dari atasan terhadap bawahan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam proses pencapaian target yang diinginkan oleh rumah makan tersebut. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Menurut Umar dalam Mangkunegara (2014:18), “terdapat tiga aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, lalu dikembangkan menjadi beberapa indikator, mencakup: kuantitas kerja meliputi *output* rutin dan non rutin atau ekstra, kualitas kerja yang meliputi ketelitian, keterampilan dan kebersihan, dan ketepatan waktu.

Peneliti melakukan penelitian pendahuluan terkait kinerja karyawan melalui wawancara dengan kepla dinas bappeda kabupaten tasikmalaya dengan uraian sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Rekapitulasi Uraian Kinerja Pegawai di
Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya
Menurut Teori Umar dalam Mangkunegara (2014:18)

Teori Umar dalam Mangkunegara	Uraian
Kuantitas kerja	Hanya 17,24% pegawai yang belum dapat memaksimalkan segala kemampuan yang dimiliki dalam pencapaian target yang telah ditentukan oleh Bappeda Kabupaten Tasikmalaya dilihat dari data penilaian capaian sasaran kerja (SKP) untuk penilaian kerja yang diberikan di setiap pegawai Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya dan adanya pendorong Musrenbang sebagai wadah untuk mengakomodir pencapaian target pembangunan .
Kualitas Kerja	Terdapat 8,60% pegawai yang belum menunjukkan kualitas pekerjaan yang sesuai target yang diberikan oleh Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya dikarenakan tugas yang diberikan bersifat individu dan beberapa hambatan seperti terbatasnya akses masyarakat untuk berperan aktif.

(Bersambung)

(Sambungan Tabel 1)

Ketepatan Waktu	Dari segi ketepatan waktu, terdapat 25,86% pegawai masih terlambat masuk kerja. Dengan adanya beberapa alasan yang disampaikan terutama dari pegawai perempuan yang sudah berumah tangga harus menyelesaikan tugasnya terlebih dahulu di rumahnya sendiri, tetapi dari pegawai laki-laki ada juga yang terlambat karena jarak tempuh yang jauh. Disamping itu, 10,35% pegawai belum dapat menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan tepat waktu.
-----------------	--

Sumber : Penelitian Pendahuluan terhadap Karyawan Bappeda, 2018

Berdasarkan uraian pada Tabel 1 di atas menunjukkan masih terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan seperti belum tercapai sepenuhnya target kuantitas kerja dan kualitas kerja serta keterlambatan hadir. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya dan kuesioner kecil kepada karyawan permasalahan kinerja tersebut disebabkan karena motivasi kerja karyawan yang masih kurang baik.

Menurut Maslow dalam Priansa (2014:205), "motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik (*Physiological Needs*), kebutuhan akan keamanan dan keselamatan (*Safety Needs*), kebutuhan sosial (*Social Needs*), kebutuhan akan penghargaan diri (*Esteem Needs*), dan kebutuhan perwujudan diri (*Self-Actualization Needs*). Faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, antara lain: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Peneliti melakukan penelitian pendahuluan terkait motivasi kerja karyawan melalui wawancara dengan Kepala Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya dan kuesioner kecil kepada karyawan dengan uraian sebagaimana pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Uraian Motivasi Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Tasikmalaya
Menurut Teori Maslow dalam Priansa (2014:205)

Teori Maslow dalam Priansa	Uraian
Kebutuhan Fisiologis (<i>Psychological Needs</i>)	Kebutuhan fisiologis yang didapatkan pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Tasikmalaya sudah memenuhi kebutuhan dengan fasilitas yang diberikan oleh Dinas .
Kebutuhan Rasa Aman (<i>Safety Needs</i>)	Terdapat 25,86% pegawai merasakan tidak aman dengan jarak tempuh ke kantor Bappeda yang sangat jauh dari rumah mereka khususnya apabila banyak rapat hingga larut malam dan ada 8,62% pegawai yang akan menjelang pensiun tetapi anak mereka masih kecil yang masih membutuhkan biaya sekolah dan 17,24% pegawai perempuan di Bappeda yang sudah berumah tangga dan mereka sering terlambat karena harus mengurus urusan keluarganya.
Kebutuhan Sosial (<i>Social Needs</i>)	Dari segi hubungan antar karyawan maupun atasan dan bawahan memiliki hubungan yang harmonis. Hal ini disebabkan karena adanya komunikasi yang baik dan lancar antara karyawan maupun atasan dengan bawahan.
Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (<i>Esteem Needs</i>)	Dalam hal pengakuan prestasi kerja dan penghargaan diri serta pengakuan dari orang lain 100% pegawai Bappeda kurang diberikan nilai pencapaian SKP dari nilai rata-rata setiap pekerjaan yang sudah mereka kerjakan dan diberikan kepada Dinas untuk dilihat pencapaian per individu pegawai atas pekerjaannya.
Kebutuhan Aktualisasi Diri (<i>Self-Actualization</i>)	Dalam hal ini 13,79% pegawai merasa kurang dapat menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja karena pimpinan kurang mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal. Hal ini berpengaruh terhadap mental karyawan yang merasa bahwa apa yang mereka lakukan tidak lebih dari sebuah pekerjaan semata.

(Bersambung)

(Sambungan Tabel 2)

Sumber : Penelitian Pendahuluan terhadap Karyawan Bappeda, 2018

Berdasarkan uraian pada Tabel 2 di atas menunjukkan masih terdapat permasalahan terkait motivasi kerja karyawan seperti jaminan kerja, pengakuan prestasi kerja dan penghargaan, kurangnya aktualisasi diri. McClelland *et.al.* dalam Zunaidah dan Budiman (2014:49), “adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.”

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Fungsinya

Menurut Simamora dalam Ridhotullah dan Jauhar (2015:279), “Manajemen Sumber Daya Manusia digunakan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.” “Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Flippo dalam Priansa (2014:32) yaitu: (1) pengadaan tenaga kerja, (2) pengembangan, (3) kompensasi, (4) pengintegrasian, (5) pemeliharaan, (6) kedisiplinan, (7) pemberhentian. Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan.”

2.2 Pengertian Motivasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya

Menurut Robbins dan Counter dalam Suwatno (2014:171), “motivasi kerja sebagai suatu kesediaan untuk dapat melaksanakan upaya yang tinggi dalam mencapai suatu tujuan keorganisasian yang telah dikondisikan oleh kemampuan individu untuk dapat memenuhi kebutuhan individual tertentu.” Banyak faktor yang dapat membentuk motivasi kerja, menurut Maslow dalam Priansa (2014:207), yaitu : (1) fisiologi, (2) rasa aman, (3) kebutuhan sosial, (4) penghargaan, (5) aktualisasi diri.”

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor Pembentuknya

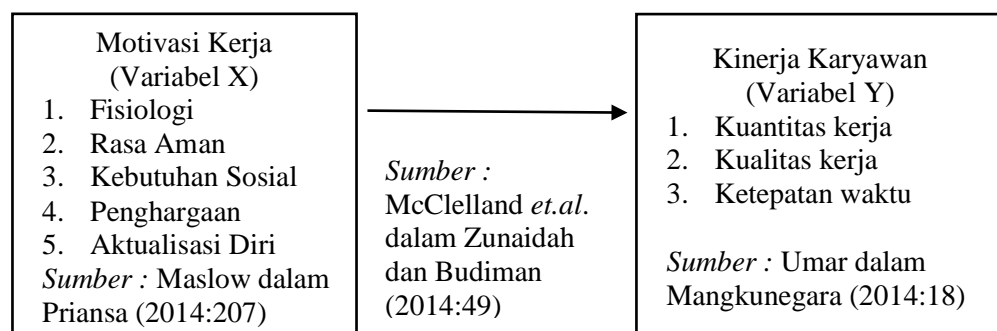
Menurut Siswanto dalam Sandy (2015:11), “kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam proses pelaksanaan dan penyelesaian tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Tingkat keberhasilan dari suatu kinerja mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang mampu dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.” Menurut Umar dalam Mangkunegara (2014:18), “kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor berikut: (1) Kuantitas kerja (2) Kualitas kerja, (3) Ketepatan Waktu.”

2.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

McClelland *et.al.* dalam Zunaidah dan Budiman (2014:49), “adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.”

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dapat dilihat sebagai berikut:



Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kuantitatif.

3.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.2.1 Operasional Variabel

Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) variabel bebas atau independen (X) adalah motivasi kerja, (2) variabel terikat atau dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

3.2.2 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal dengan menggunakan metode skala *likert*.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 58 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampling

Teknik sampling pada penelitian ini adalah *Non-probability Sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi yang digunakan relatif kecil. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu seluruh pegawai Dinas Bappeda Kabupaten TASikmalaya dengan berjumlah 58 responden.

3.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan interview, kuesioner, studi pustaka dan observasi.

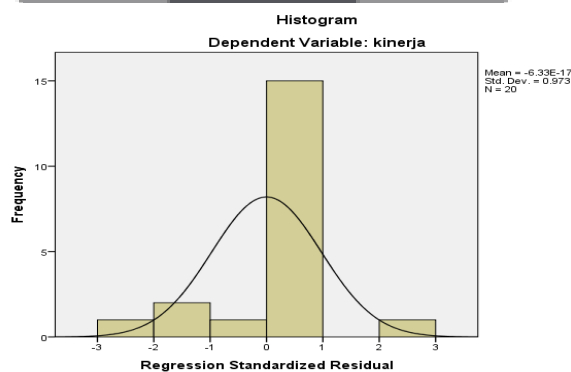
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Perhitungan uji validitas untuk kuesioner dilakukan menggunakan *Pearson Product Moment* sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan *Chronbach's Alpha*. Kedua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS versi 22 for Windows* dengan hasil bahwa instrumen dalam penelitian telah valid dan reliabel.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas.



Gambar 1

Kurva Histogram

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2018

Pada kurva histogram diatas menunjukkan bahwa kurva memenuhi asumsi normalitas yaitu jika bentuk kurva simetris atau tidak melenceng kekiri atau kekanan. Kurva histogram membentuk

lonceng sehingga data berdistribusi normal yang sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Singgih Santoso (2017:369) dan Romie Priyastama (2017:248). Dengan demikian asumsi normalitas sudah terpenuhi.

4.2 Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

Tabel 3
Coefficients^a

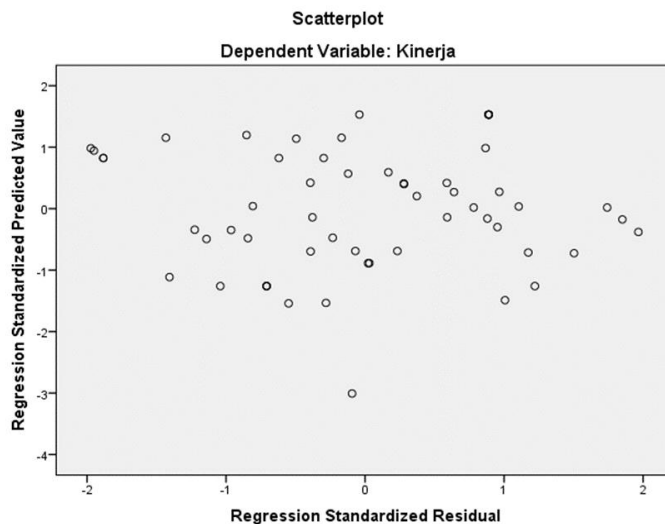
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.192	.329		3.620	.001					
Motivasi	.513	.121	.494	4.257	.000	.494	.494	.494	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa data tidak terjadi multikolinearitas. Hal itu disebabkan karena nilai VIF < 10 yaitu 1 < 10 sesuai dengan yang dinyatakan oleh Singgih Santoso (2017:369) dan Romie Priyastama (2017:248).

4.3 Uji Heterokedastisitas



Gambar 3
Hasil Uji Heterokedastisitas pada Scatterplot
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2018

Hasil pengujian Scatterplot pada Gambar 4.7 dapat dilihat bahwa titik–titik menyebar pada 4 kuadran. Dapat disimpulkan bahwa gambar menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada regresi tetapi terjadi homogenitas karena data yang digunakan berasal dari data yang sama sehingga model regresi layak dipakai dan uji heteroskedastisitas dinyatakan baik.

4.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan umum regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,192 + 0,513 (X)$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Kinerja pada saat tidak adanya motivasi kerja

b = besarnya perubahan kinerja yang disebabkan oleh motivasi kerja.

X = Motivasi Kerja

Tabel 3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.192	.329		3.620	.001
	Motivasi	.513	.121	.494	4.257	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2018

Jadi, persamaan analisis regresi linear sederhana dalam penelitian adalah ketika terjadi peningkatan motivasi kerja karyawan, maka kinerja pegawai Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.

5.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis ini digunakan untuk mengatasi apakah pengaruh yang berarti (signifikan) atau tidak antara variabel X dan variabel Y yang didasarkan atas kriteria penolakan atau penerimaan. Kriteria penarikan pengujian jika menggunakan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Jika statistik $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.
2. Jika statistik $t_{\text{hitung}} \leq -t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) pada variabel motivasi kerja (X):

H_0 : Motivasi Kerja (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).

H_1 : Motivasi Kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).

Dari perhitungan data pada Tabel 4.5, diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X) sebesar 4,257 dan t tabel dihitung dari $n - 2 = 58 - 2 = 56$ sehingga diperoleh t tabel bernilai 2,1 serta nilai signifikan (0,000) di bawah (lebih kecil dari 0,05). Sehingga diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $4,257 > 2,1$.

Dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka artinya Motivasi Kerja (X) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.5 Koefisien Determinasi

Tabel 4

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.544	.231	.495

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa R sebesar 0,494 dan R Square (R^2) adalah 0,544. Angka tersebut menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi (KD) sebesar 54,4%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4%, sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan berada dalam kategori baik. Dimensi yang paling dominan secara berurutan adalah dimensi harga diri atau pengakuan sebesar 83,90%, rasa aman sebesar 84,93%, sosial sebesar 86,20%, aktualisasi diri sebesar 75,83% dan fisiologis sebesar 75,42%. Adapun yang dirasakan masih kurang yaitu pemberian gaji, pemberian cuti kerja, ketidaksesuaian karyawan dengan lingkungan kerja, jaminan kerja, penerimaan komplain, kriteria untuk naik jabatan, dan kurangnya pelatihan.
2. Kinerja karyawan berada dalam kategori baik. Dimensi kuantitas kerja, dimensi kualitas kerja dan dimensi ketepatan waktu masuk ke dalam kategori baik dan ketiga dimensi tersebut memiliki bobot yang sama yaitu sebesar 88,38%. Adapun yang dirasakan masih kurang yaitu karyawan belum mampu mencapai target, karyawan kurang memiliki inisiatif dalam membantu pembangunan dan karyawan sedang berada diluar dinas karena berada di tempat lapangan terkadang ada di tempat pelatihan di luar kota.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pegawai dinas bappeda kabupaten tasikmalaya. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4% sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka:

- [1] Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] Priansa, Donni Junni. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung:Alfabeta.
- [3] Priyastama, Romie. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS Pengolahan Data dan Analisis Data*. Bantul: PT. Anak Hebat Indonesia.
- [4] Ridhotullah, Subeki dan Jauhar, Mohammad. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- [5] Sandy, Muhammad. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung : Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Widyatama Bandung.
- [6] Santoso, Singgih. (2015). *SPSS 20 Pengolah Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- [7] Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Zunaidah, Novarandi, A., & Budiman, A. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Business Unit SPBU PTPutra Kelana Makmur Group Batam). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol.12, No.1.