

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA CILEGON**

Ahmad Hakiki

Jurusan Manajemen – Akademi AKPI Serang

ABSTRAK

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, dengan taraf kesalahan 5%. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan kuesioner. Berdasarkan dari hasil uji regresi sederhana bahwa nilai-nilai konstanta variabel Motivasi Kerja(y) adalah sebesar 0.146, hal ini berarti jika tidak ada variabel Budaya Organisasi atau $x = 0$, maka Motivasi Kerja akan tetap sebesar 0.146 satuan. Sedangkan bila variabel motivasi dinaikkan sebesar 1 satuan, maka akan berpengaruh meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 1.193 satuan. Berdasarkan hasil penelitian juga didapat nilai koefisien korelasi *product moment* sebesar 0.964, artinya terdapat pengaruh yang sangat kuat antara Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 92.93%, ini berarti sebesar 92.93% Motivasi Kerja dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 7.07% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Berdasarkan uji t menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($25.591 > 2.00856$) sehingga H_0 ditolak, berarti Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Cilegon.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

A. PENDAHULUAN

B. Dalam suatu organisasi, motivasi merupakan masalah yang kompleks, hal ini disebabkan karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota berlainan. Perbedaan tersebut disebabkan karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik, baik secara biologis maupun psikologis. Untuk itu agar organisasi dapat memelihara dan mempertahankan semangat kerja pegawainya, perlu dipelajari dan dipahami bagaimana fenomena motivasi tersebut, serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya.

C. Pada dasarnya, proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah

sesuai dan harus terpenuhi. Contohnya, beberapa pegawai menghabiskan sebagian waktu bekerjanya untuk berdiskusi atau membicarakan sesuatu di kantor, yang sebenarnya hanya untuk memuaskan kebutuhan sosialnya. Langkah ini sebagai suatu usaha yang baik, namun tidak produktif, terlebih dilakukan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil, hal ini sudah menjadi rahasia umum bahwa seorang PNS cenderung untuk bermalas-malasan dalam bekerja, berdiskusi di saat produktivitas kerja dituntut saat itu juga.

D. Sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Cilegon, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Cilegon juga memiliki budaya organisasi dan motivasi pegawai yang beragam, berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu yang lebih banyak meneliti keterkaitan budaya

organisasi secara langsung dengan *performance* atau kinerja, maka dalam penelitian ini akan dipelajari bagaimana keterkaitan atau pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai.

E.

F. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana penerapan Budaya Organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Cilegon ?
2. Bagaimana penerapan Motivasi Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Cilegon ?
3. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Cilegon ?
4. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Cilegon?

G.

H. DESKRIPSI TEORITIK

I. Definisi Motivasi

J. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobi-nya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

K.

L. Pengertian Budaya Organisasi

M. Budaya organisasi merupakan salah satu variabel penting bagi seorang pemimpin, karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai dan menjadi pedoman bagi anggota organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai, salah satunya adalah persepsi pegawai akan Budaya Organisasi tempat mereka bekerja. Setiap organisasi memiliki cara tersendiri dalam menjalankan usahanya. Oleh karena itu suatu organisasi mempunyai Budaya Organisasi berbeda dengan organisasi lainnya.

N. Berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia kebudayaan diolah sedemikian rupa, sehingga menjadi nilai-nilai baru yang menjadi sikap dan perilaku manajemen dalam menghadapi tantangan baru. Budaya Organisasi itu tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua SDM dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung. Budaya Organisasi merupakan kawah Candradimuka untuk merubah cara kerja lama menjadi cara kerja baru yang akan berorientasi untuk memuaskan pelanggan atau masyarakat.

O.

P. Proses Pembentukan Budaya Organisasi

Q. Taliziduhu Ndraha dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa: "budaya organisasi sebagai input terdiri dari pendiri organisasi, pemilik organisasi, sumber daya manusia,

pihak yang berkepentingan dan masyarakat. Dan penjelasannya adalah sebagai berikut:

- a. Pendiri organisasi sangat mewarnai budaya organisasi, yaitu bagaimana visi mereka terhadap organisasi yang telawah didirikan sangat berpengaruh pada iklim organisasi perusahaan. Para pendiri organisasi yang memiliki visi dan misi sangat penting dalam memantapkan budaya organisasi yang konsisten dan sesuai dengan kondisi lingkungan internal.
- b. Pemilik organisasi harus mampu mematuhi sistem nilai dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Konsistensi dalam mematuhi sistem nilai dan norma-norma yang berlaku tersebut akan menjadikan organisasi memiliki sistem nilai (budaya organisasi yang kuat)
- c. Sumber daya manusia organisasi terdiri dari dua sumber, yaitu: internal organisasi dan eksternal organisasi. Sumber daya manusia internal organisasi adalah pimpinan, manajer dan karyawan, sedangkan sumber daya manusia eksternal organisasi adalah orang-orang di luar organisasi yang bersangkutan serta ikut andil dalam pembinaan dan pengembangan.
- d. Pihak yang berkepentingan terhadap organisasi, selain pimpinan, manajer, karyawan adalah pihak pemerintah, bank-bank dan mitra usaha.
- e. Masyarakat sebagai konsumen merupakan sumber nilai yang dapat menyumbangkan budaya sebagai input melalui berbagai media massa dengan menggunakan teknologi informasi.

R. Implementasi nilai-nilai luhur Pancasila dalam organisasi menuntut perubahan cara komunikasi, dan yang biasa dilakukan secara vertikal dari atas ke bawah; menjadi hubungan lebih horisontal dan partisipatif. Demikian juga gaya kepemimpinan menjadi lebih banyak mengajak dari pada memerintah, memberikan keteladanan, mendorong dan

memberikan kepercayaan lebih besar kepada bawahan. Sebagai konsekuensi gaya partisipatif tersebut maka dalam pengambilan keputusan dilakukan secara musyawarah dan mufakat. Dengan gaya manajemen seperti tersebut di atas akan mendorong bawahan menjadi lebih merasa ikut memiliki, ikut bertanggungjawab dan mawas diri.

S.

T. METODOLOGI PENELITIAN

U. Populasi

V. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut

W. Sedangkan menurut Sudjana, "...bahwa totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung, ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya dinamakan Populasi". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Cilegon berjumlah 52 Orang.

X.

Y.

Z.

AA. Sampel

AB. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Cilegon yang berjumlah 52 Orang, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono "Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel", oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang,

AC.

AD. Kerangka

Berpikir

AE.

AF.



garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

AN.

AO. Uji Heterokedastisitas

AP. Uji

heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.

AQ.

AR. Analisis Regresi Sederhana

AS. Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear di mana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu satu variabel terikat Y (*dependent variable*) dan satu variabel bebas X (*independent variable*) serta berpangkat satu.

AT. Untuk melihat bentuk korelasi antar variabel dengan persamaan regresi linear tersebut maka nilai *a* dan *b* ditentukan terlebih dulu dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{(n \sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

AU.

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

AV.

AW. Dan bentuk persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bX$$

BA. Di mana :

BB. Y = variabel terikat (*dependent variable*) / Motivasi Kerja

AG.

AH. Metode Analisis Data

AI. Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data, menganalisa data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya kemudian akan diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian tersebut. Metode yang digunakan untuk menganalisis data penelitian yang telah diperoleh adalah analisis regresi sederhana dengan program analisis statistik komputer yaitu *Statistical Package for Services Solution (SPSS)* versi 15.00.

AJ.

AK. Uji Normalitas Data

AL. Uji normalitas data bertujuan untuk melihat apakah variabel independent dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak untuk menguji kenormalan data dapat digunakan. Untuk menguji normalitas data digunakan *normal probability plot*, yaitu deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada sebuah grafik.

AM. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah

BD. X = variabel bebas
 (independent

BE. variable) Budaya Organisasi

BF. a = intersep / konstanta

BG. b = koefisien regresi

BH. n = jumlah sampel

BI. Koefisien

Korelasi Product Moment

BJ. Untuk menganalisis hubungan antar variabel atau untuk mengetahui kuat atau tidaknya pengaruh antara variabel X yaitu Budaya Organisasi dengan variabel Y yaitu Motivasi Kerja, maka alat analisis statistika yang digunakan adalah teknik *korelasi product moment pearson* dengan rumus sebagai berikut:

BK.

BL.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

BM.

BN.

BO. Keterangan:

BP. r = Koefisien Korelasi

BQ. X = Variabel Budaya Organisasi

BR. n = Jumlah Data

BS. Y = Variabel Motivasi Kerja

BT.

BU. Koefisien Determinasi

BV. Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, maka penulis akan menggunakan Koefisien Determinasi (KD) untuk mengetahuinya. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

BX.
$$KD = R^2 \times$$

BY. Dimana:

BZ. KD = Koefisien Determinasi

CA. R = Koefisien Korelasi

CB.

CC. Hipotesis Statistik

- CD. Dalam menguji hipotesis, penulis akan menguji hasil penelitian ini dengan rancangan sebagai berikut :
- CE. Ho ; $\rho = 0$ artinya Tidak ada pengaruh budaya kerja terhadap motivasi pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Cilegon.
- CF. Ha ; $\rho \neq 0$ artinya Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap motivasi pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Cilegon.

CG. HASIL

PENELITIAN

DAN

PEMBAHASAN

CH. Uji Validitas (variabel x)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	31.85	15.427	.592	.904
item_2	31.90	14.873	.790	.891
item_3	31.79	15.935	.728	.896
item_4	31.98	15.706	.597	.903
item_5	31.94	15.271	.743	.894
item_6	31.88	14.849	.751	.893
item_7	31.88	15.163	.834	.889
item_8	31.83	16.734	.411	.913
item_9	31.94	15.820	.569	.905
item_10	31.98	15.353	.725	.895

CI.

CJ. Berdasarkan output diatas, kita membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dengan nilai r_{tabel} dengan jumlah sampel 52 orang dan dengan taraf signifikansi sebesar 5% didapat nilai r_{tabel} sebesar 0.268, dengan demikian semua koefisien korelasi pada table diatas memiliki nilai lebih besar dari $r_{tabel} = 0.268$, maka semua item instrumen untuk variabel Budaya Organisasi dari nomor 1-10 dinyatakan valid.

CK.

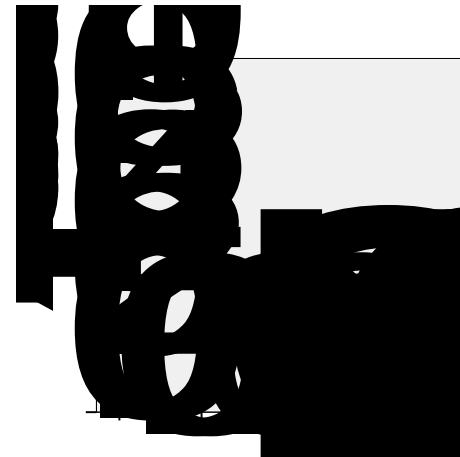
**CL. Uji Validitas
 (variabel y)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	38.83	24.067	.694	.922
Item_2	38.88	24.104	.762	.919
Item_3	38.77	25.318	.721	.932
Item_4	39.02	25.313	.464	.917
Item_5	38.92	24.190	.794	.919
Item_6	38.83	23.715	.754	.927
Item_7	38.87	24.197	.857	.924
Item_8	38.77	25.475	.539	.917
Item_9	38.96	24.783	.640	.926
Item_10	38.92	24.190	.794	.917
Item_11	38.96	25.136	.577	.917
Item_12	38.92	24.190	.794	.917

Cronbach's lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0.268, maka instrumen Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dinyatakan reliabel, artinya bahwa seluruh instrumen tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Maka semua instrumen memenuhi syarat reliabilitas. Hasil ini menunjukkan bahwa butir kuesioner pada kedua variabel adalah untuk mengukur variabelnya masing-masing.

**CW. Uji Normalitas
 CX.**

CM. Berdasarkan output diatas, kita membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dengan nilai r_{tabel} dengan jumlah sampel 52 orang dan dengan taraf signifikansi sebesar 5 % didapat nilai r_{tabel} sebesar 0.268, dengan demikian semua koefisien korelasi pada table diatas memiliki nilai lebih besar dari $r_{tabel} = 0.268$, maka semua item instrumen untuk variabel Motivasi Kerja dari nomor 1-12 dinyatakan valid.



CN.

CO. Uji Reliabilitas

CP. Koefisien *Alpha Cronbach's* Variabel Budaya Organisasi

CQ.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

CR.

CS. Koefisien *Alpha Cronbach's* Variabel Motivasi Kerja

CT.

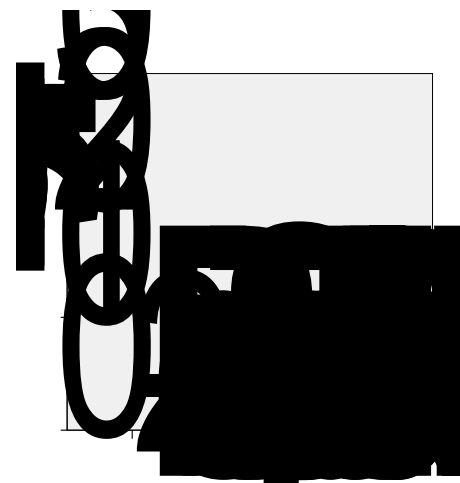
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	12

CU. Berdasarkan tabeldiatas, nilai Koefisien *Alpha*

CY. Pada gambar di atas menunjukkan bahwa plot penyebaran data berada di sekitar dan di sepanjang garis, maka dapat dikatakan penyebaran data variabel berdistribusi normal.

CZ.

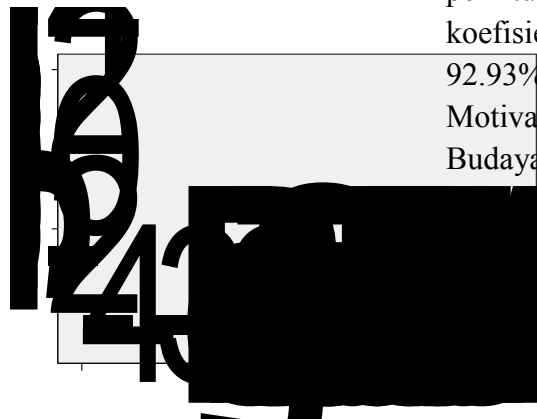


DA. Dengan melihat gambar di atas menunjukkan bahwa

kurva membentuk suatu lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tak terhingga sehingga dapat disimpulkan bahwa model berdistribusi normal.

DB.

DC. Uji Heterokedastitas



DD. Dari gambar scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

DE. Uji Koefisien Korelasi Product Moment

DF.

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	.929	.928	1.449

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

DG. Dari hasil perhitungan diatas didapat nilai koefisien korelasi *product moment* sebesar 0.964, artinya terdapat pengaruh yang sangat kuat antara Budaya Organisasi terhadap

Motivasi Kerja dikarenakan korelasi mendekati 1.

DH.

DI. Uji Koefisien Determinasi

$$DJ. KD = r^2 \times 100\%$$

$$DK. KD =$$

$$(0.964)^2 \times 100\%$$

$$DL. KD =$$

$$92.93\%$$

DM. Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 92.93%, ini berarti sebesar 92.93% Motivasi Kerja dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, sedangkan sebesar 7.07% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak tercantum dalam penelitian.

DN.

DO. Uji Regresi Linear Sederhana

DP. Uji ini untuk memprediksi sejauh mana besarnya pengaruh variabel tak bebas dengan menggunakan variabel bebas, yang mana variabel bebas tersebut telah diketahui besarnya dari jawaban responden. Berdasarkan penelitian dengan menggunakan SPSS maka didapatkan hasil sebagaimana tabel berikut :

DQ.

DR. Output SPSS untuk Uji Regresi Linear Sederhana

DS.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.146	1.664		.0
	Budaya Organisasi	1.193	.047	.964	25.5

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

DT. Dari tabel diatas didapatkan nilai konstanta a sebesar 0.146 dan koefisien regresi b sebesar 1.193, sehingga didapat

persamaan model regresi sederhananya adalah :

$$\text{DU. } Y = 0.146 + 1,193X$$

DV. Berdasarkan

persamaan regresi di atas, nilai konstanta variabel Motivasi Kerja(y) adalah sebesar 0.146, hal ini berarti jika tidak ada variabel Budaya Organisasi atau $x = 0$, maka Motivasi Kerja akan tetap sebesar 0.146 satuan. Sedangkan bila variabel Budaya Organisasi dinaikkan sebesar 1 satuan, maka akan berpengaruh meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 1.193 satuan

DW.

DX. PEMBAHASAN

PENELITIAN

DY. Menurut pendapat 52 responden deskripsi Budaya Organisasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Cilegon dengan item pertanyaan sebanyak 10 item pertanyaan, diperoleh total skor untuk variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 1843 berbanding 2600 atau sebesar 70.88% dari kriteria yang ditetapkan. Nilai 1843 termasuk dalam kategori interval “Baik” jadi didapatkan kesimpulan bahwa secara keseluruhan Budaya Organisasi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Cilegon termasuk dalam kategori Baik.

DZ. Menurut pendapat 52 responden deskripsi motivasi pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Cilegon dengan item pertanyaan sebanyak 12 item pertanyaan, diperoleh total skor untuk variabel Motivasi adalah sebesar 2206 berbanding 3120 atau sebesar 70.7% dari kriteria yang ditetapkan. Nilai 2206 termasuk dalam kategori interval “Baik” jadi didapatkan kesimpulan bahwa

secara keseluruhan Motivasi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Cilegon termasuk dalam kategori Baik.

EA. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji-t, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 25.591, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dengan taraf signifikansi 5% dan $dk = n - 2$ pada uji dua pihak, didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 2.00856. Dengan demikian H_0 ditolak karena nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} , artinya terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (x) terhadap variabel Motivasi Kerja (y) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Cilegon, berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji-f juga didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($654.908 > 4.03$) dan nilai $sig F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Cilegon. didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 92.93%, ini berarti sebesar 92.93% Motivasi Kerja dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 7.07% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian, Disiplin pegawai, gaya kepemimpinan dan faktor lainnya .

EB.

EC. KESIMPULAN DAN SARAN

ED. Kesimpulan

EE. Baiknya budaya organisasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Cilegon mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dan dengan adanya motivasi pegawai dengan kategori Baik, berimplikasi terhadap

pelayanan terhadap masyarakat, karena secara tidak langsung motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai yang akan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam bentuk kegiatan konkret maupun revitalisasi pariwisata di Kota Cilegon.

EF.

EG. Saran

EH. Kepada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Cilegon disarankan untuk selalu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawainya, hal ini harus terus dijaga secara *continue* untuk keberlangsungan pelayanan kepada masyarakat.

EI.

**EJ. DAFTAR
PUSTAKA**

- EK. Arikunto, Suharsimi. 2002, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*. (Jakarta : Rineka Cipta)
- EL. Falih, suaedi. 2005, *pengaruh struktur organisasi, budaya organisasi, Kepemimpinan, aliansi strategis terhadap inovasi Organisasi dan Motivasi Kerja organisasi hotel bintang tiga di Jawa Timur*, (<http://journal.unair.ac.id/filerPDF/05-Falih-2005.pdf>)
- EM. George R Terry, dan Leslie W Rue. 2012, *Dasar-dasar Manajemen*. (Jakarta : Bumi Aksara)
- EN. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung : PT. Refika Aditama)
- EO. Rivai, Veithzal. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Bandung : PT. Rosda Karya)
- EP. Rivai, Veithzal. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Bandung : PT. Rosda Karya, 2003)
- EQ. Stoner, James AF, dkk, 1996, *Manajemen Jilid I Edisi Bahasa Indonesia*, (PT. Prenhallindo, Jakarta)
- ER. Sudjana. 2005, *Metode Statistika*. (Bandung : Tarsito)
- ES. Sugiyono. 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta)
- ET. Supriyadi, Gering & Triguno. 2006, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, (Lembaga Administrasi Negara-RI)
- EU. Sutrisno, Edy. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Grup)
- EV. Suwatno. 2012, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung : Alfabeta)
- EW. Umar, Husein. 2004, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada)
- EX. Veithzal dan Ella. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada)
- EY. Winardi, 2001, *Motivasi dan Pemotivasian dalam manajemen*, (PT Raja Grafindo Persada, Jakarta)