

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pada Perangkat Desa Sukacari Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur

Reka Setiawati¹, Jati Imantoro²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Metro, Kota Metro, Lampung
Email: rekasetiawati1@gmail.com¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Sukacari di Kecamatan Batangharinuban Lampung Timur, mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Sukacari di Kecamatan Batangharinuban Lampung Timur, mengetahui semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Sukacari di Kecamatan Batangharinuban Lampung Timur, mengetahui kemampuan kerja terhadap kinerja perangkat desa Sukacari di Kecamatan Batangharinuban Lampung Timur, dan mengetahui motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Sukacari di Kecamatan Batangharinuban Lampung Timur.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang memperoleh data mengenai motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai melalui pengukuran dengan menggunakan angket. Penelitian di lakukan pada perangkat desa Sukacari Kecamatan Batanghari Nuban dengan populasi sebanyak 36 orang dan sampel sebanyak 33 orang. Teknik pengambilan data dengan menggunakan kuisisioner dan dilakukan skoring menggunakan skala likert. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian menyimpulkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap Kinerja perangkat Desa, terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap Kinerja perangkat Desa, terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap Kinerja perangkat Desa, terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap Kinerja perangkat Desa, terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja, dan kemampuan kerja terhadap Kinerja perangkat Desa sukacari kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, semangat kerja, kemampuan kerja, kinerja pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine whether work motivation affects the performance of Sukacari village officials in Batanghari Nuban District, East Lampung, to find out that organizational culture affects the performance of Sukacari village officials in Batanghari Nuban District, East Lampung, to find out that work morale affects the performance of Sukacari village officials in Batanghari District East Lampung Nuban, knowing the work ability of the Sukacari village apparatus performance in Batanghari Nuban District, East Lampung, and knowing work motivation, organizational culture, work spirit and work ability simultaneously influence the performance of Sukacari village apparatus in Batanghari Nuban District, East Lampung. This research is a quantitative research which obtains data on work motivation, organizational culture, morale, work ability and employee performance through measurement using a questionnaire. The research was conducted on the village apparatus of Sukacari, Batanghari Nuban Subdistrict, with a population of 36 people and a sample of 33 people. The data collection technique used a questionnaire and was scored using a Likert scale. The data analysis technique used multiple regression analysis using the SPSS application.

The results of the study concluded that there was an influence between work motivation on the performance of village apparatus, there was an influence between organizational culture on the performance of village apparatus, there was an influence between work morale on village apparatus performance, there was an influence between work ability on village apparatus performance, there was a simultaneous influence between work motivation , organizational culture, work spirit, and work ability on the performance of the apparatus of the Sukacari Village, Batanghari Nuban sub-district, East Lampung.

Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, Work Morale, Work Ability, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Hasil yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan adalah wujud dari kinerja karyawan yang mendedikasikan dirinya ke perusahaan tersebut. Menurut Kristanti dan Pangastuti (2019: 2) “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari unjuk kerja individu pada suatu organisasi yang diukur dari tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan berhubungan dengan hasil kerjanya atas bidang atau tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai target organisasi tersebut dan membantu organisasi dalam memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan buruk maka akan merugikan organisasi atau perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan yang optimal akan membantu suatu organisasi bertahan dalam sebuah persaingan. Selain itu, kinerja karyawan yang tinggi akan membantu sebuah organisasi meningkatkan prestasinya. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Karyawan sebagai bagian dari sumber daya yang berguna dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi pencapaian keberhasilan organisasi tersebut. Apabila karyawan memiliki kemampuan yang maksimal maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan adalah hasil dari unjuk kerja karyawan atas tugas dan tanggung jawabnya masing-

masing. Fenomena mengenai kinerja karyawan adalah apabila karyawan bekerja dengan kemampuan yang maksimal akan tercapai suatu kinerja yang baik. Kinerja karyawan akan meningkat apabila terdapat faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dapat tercapai dengan baik apabila ada motivasi kerja yang tinggi, budaya organisasi yang baik, semangat kerja yang tinggi, dan kemampuan kerja yang maksimal.

Berdasarkan fenomena di atas maka dilakukan prasarvei di Desa Sukacari Kecamatan Batanghari Nuban Kabupaten Lampung Timur untuk melihat kinerja perangkat desa. Kecamatan Batanghari nuban adalah salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Lampung Timur. Kinerja perangkat desa dapat dicapai melalui kualitas kerja dan kuantitas kerjanya sebagai seorang perangkat desa.

Tabel 1. Tingkat Absensi Perangkat desa Sukacari Kecamatan Batanghari Nuban Tahun 2019

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absensi	%
		S	I	A		
Januari	31	2	8	3	13	42%
Februari	28	2	1	9	12	40%
Maret	31	9	3	5	17	35%
April	30	6	5	6	17	35%
Mei	31	4	9	3	16	34%
Juni	30	2	4	10	16	34%
Juli	31	1	4	11	16	34%
Agustus	31	2	5	10	17	35%
September	30	3	2	9	14	30%
Oktober	31	4	3	7	14	30%
November	30	2	4	4	10	20%
Desember	31	1	2	6	9	19%

Sumber: Dokumentasi Staf Karyawan Sukacari Tahun 2019

Berdasarkan data Tabel 1, bahwa absensi pegawai atau perangkat desa akan menentukan kinerjanya. Kehadiran karyawan pada suatu organisasi dapat menentukan hasil kerja yang dicapainya demi kemajuan organisasi. Data di atas menunjukkan bahwa setiap bulan kehadiran perangkat desa setiap bulannya pasti ada yang tidak masuk kerja. Toleransi maksimal perangkat kerja tidak masuk kerja adalah 3 kali. Perangkat desa yang tidak hadir berarti ia menunda pekerjaannya sehingga pekerjaan yang seharusnya bisa terselesaikan hari itu tertunda di hari lain. Hal ini menunjukkan kinerja perangkat yang menurun. Selain itu, kinerja juga menunjukkan bagaimana hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam organisasi sesuai dengan jabatannya. Berikut adalah jabatan dan keterlaksanaan program yang telah dicapai.

Tabel 2. Data Pencapaian Kinerja Perangkat Desa Sukacari Kecamatan Batanghari Nuban Tahun 2019

Bagian	Target Keterlaksanaan Program	Program terealisasi
Sekretaris Desa	100%	82%
Staf Tata Usaha da Umum	100%	75%
Keuangan	100%	90%
Perencanaan	100%	80%
Kepala Dusun	100%	85%
Seksi Pemerintahan	100%	70%

Bagian	Target Keterlaksanaan Program	Program terealisasi
Seksi Kesejahteraan	100%	65%
Seksi pelayanan publik	100%	70%

Sumber: Dokumentasi Penilaian kinerja Perangkat Desa Sukacari Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.2 dapat terlihat bahwa program yang berjalan pada masing-masing bagian belum memenuhi target yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa ada kendala dalam pelaksanaan tugas sehingga kinerja belum maksimal. Hasil prasarvei di atas menunjukkan bahwa ada faktor-faktor yang dapat menyebabkan ketercapaiannya kinerja karyawan yang maksimal. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal. Motivasi kerja adalah salah satu faktor internal yang dapat menentukan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan daya penggerak seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Menurut Anoraga (2012: 16) bahwa “Motiasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja turut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi kerja setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan tujuan yang hendak dicapainya. Apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya, kinerja karyawan akan meningkat apabila dalam organisasi tercipta budaya yang baik. Budaya memiliki arti nilai-nilai yang terandung dalam setiap pelaksanaan proses pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sembiring (2012: 19) bahwa “Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya dalam organisasi mencakup suatu adat kebiasaan yang diterapkan oleh organisasi berupa kedisiplinan, ketertiban dalam administrasi, dan inovasi yang diciptakan oleh karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Apabila budaya dalam suatu organisasi baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah semangat kerja. Semangat kerja merupakan suatu faktor internal dalam diri karyawan yang memberikan suasana senang dalam bekerja, memiliki rasa tertarik dan minat yang tinggi untuk bekerja. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan rasa bahagia dan senang dalam menjalankan kewajibannya untuk bekerja tanpa adanya paksaan atau tekanan dari pimpinan atau lingkungan tempat karyawan bekerja. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang maksimal. Karyawan yang bekerja dengan penuh semangat akan selalu memperhatikan pekerjaannya secara teliti. Permasalahan yang terjadi saat bekerja akan dapat diminimalisir atau ditekan sekecil mungkin hingga mendapatkan hasil atau produktivitas yang maksimal.

Selanjutnya, faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kemampuan kerja. Untuk memberikan tanggung jawab pada karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama, pemimpin organisasi atau perusahaan akan memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Pembagian tugas yang berat tidak akan mungkin diberikan kepada karyawan yang tidak kompeten dibidangnya. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja seseorang akan mempengaruhi kinerjanya sehingga hasil yang diperoleh dapat maksimal.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:7) bahwa “penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menghasilkan data dari hasil pengukuran berupa angka-angka.” Dalam penelitian peneliti menghasilkan data dari proses pengukuran dengan menggunakan angket.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, hasil pengukuran yang dilakukan adalah dengan mengukur motivasi kerja, Budaya organisasi, semangat kerja, kemampuan kerja dan kinerja perangkat desa dengan menggunakan kuisioner atau angket. Skala angket diubah dengan menggunakan skala likert.

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup di mana setiap item soal disediakan 5 (Lima) jawaban. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi linier berganda, uji-t, Uji Simultan (F) dan uji R^2 Determinasi.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Pengujian Hipotesis Statistik**

Hipotesis Statistik merupakan jawaban sementara yang mengacu ada rumusan masalah dan perlu adanya suatu pengujian kebenaran dari dugaan tersebut. Hasil pengujian hipotesis statistil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Statistik X_1 terhadap Y

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	t_{tabel}
33	0,317	3,949	2,05

Sumber: Diolah dari hasil penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa koefisien variabel motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,949$ dan $t_{tabel} 2,05$. Hal ini berarti bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4. Hasil pengujian Hipotesis Statistik X_2 terhadap Y

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	t_{tabel}
33	0,255	2,714	2,05

Sumber: Diolah dari hasil penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa koefisien variabel budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,714$ dan $t_{tabel} 2,05$. Hal ini berarti bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 5. Hasil pengujian Hipotesis Statistik X_3 terhadap Y

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	t_{tabel}
33	0,262	2,503	2,05

Sumber: Diolah dari hasil penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa koefisien variabel semangat kerja terhadap kinerja Pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,503$ dan $t_{tabel} = 2,05$. Hal ini berarti bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 6. Hasil pengujian Hipotesis Statistik X_4 terhadap Y

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	t_{tabel}
33	0,284	2,539	2,05

Sumber: Diolah dari hasil penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa koefisien variabel kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,539$ dan $t_{tabel} = 2,05$. Hal ini berarti bahwa

nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 7. Hasil pengujian Hipotesis Statistik Secara Simultan

Sampel	F_{hitung}	F_{tabel}
33	53,544	2,73

Sumber: Diolah dari hasil penelitian, 2020

Berdasarkan table 7 menunjukkan bahwa koefisien variabel motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja, dan kemampuan kerja diperoleh nilai $F_{hitung} = 53,544$ dan $F_{tabel} 2,73$. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1), budaya kerja (X_2), Semangat kerja (X_3), dan kemampuan kerja (X_4) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y).

E. Pembahasan

Kinerja merupakan suatu hasil unjuk kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai yang tinggi dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja, dan kemampuan kerja.

1. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian terhadap motivasi dengan kinerja pegawai yang dilakukan dengan menggunakan angket menunjukkan bahwa $t_{hitung} (3,949) > t_{tabel} (2,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai. Motivasi merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi yang tinggi dalam diri seseorang dalam mencapai apa yang diinginkan akan mempengaruhi usaha-usaha yang akan dilakukannya. Seorang Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan menjalankan kewajiban dan tugas-tugasnya sebagai seorang Pegawai atau pegawai dengan baik. Motivasi yang dimilikinya akan meningkatkan kinerjanya sebagai pegawai. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah : sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, dan budaya kerja). Pendapat tersebut menjelaskan bahwa motivasi mempunyai kaitan dalam peningkatan kinerja Pegawai. Apabila seorang Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi untuk mendapatkan prestasi, maka Pegawai tersebut akan senantiasa berusaha meningkatkan kualitas kerjanya dengan mengikuti pembinaan-pembinaan atau pelatihan. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian Kiki, dkk (2015) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan dengan persentase 30,7%.

2. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian terkait dengan budaya organisasi dengan kinerja pegawai dalam penelitian ini bahwa $t_{hitung} (2,714) > t_{tabel} (2,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai. Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan organisasi dalam menerapkan managerial sumber daya manusianya. Budaya organisasi berkaitan dengan penerapan kedisiplinan dalam bekerja, pembagian tugas yang sesuai dengan bidangnya masing-masing, dan penertiban administrasi. Budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi kinerja Pegawai. Apabila budaya organisasi diterapkan dengan baik maka Pegawai akan memperhatikan pekerjaan atau tugasnya dengan baik sehingga kinerjanya dapat meningkat. Hasil Penelitian ini senada dengan penelitian Safitri (2016) yang menyebutkan Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mengenai semangat kerja dengan kinerja pegawai dalam penelitian ini $t_{hitung} (2,503) > t_{tabel} (2,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh yang positif dan signifikan semangat kerja terhadap kinerja Pegawai. Semangat kerja merupakan suatu perasaan senang untuk bekerja. Semangat kerja memunculkan perilaku bahagia dan senang untuk melakukan pekerjaan tanpa adanya paksaan. Semangat kerja akan menimbulkan suatu keinginan yang tinggi untuk bekerja dan menjalankan tugas sehari-hari. Pegawai yang memiliki semangat kerja akan rajin dan teratur serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Ia akan melakukan tugasnya dengan penuh hati-hati dan teliti sehingga hasil yang dicapai dapat optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa semangat kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewinta (2017) bahwa Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi yang diterapkan, semangat kerja, dan motivasi dari karyawan.

4. Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian terkait dengan kemampuan kerja dan pegawai menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,539) > t_{tabel} (2,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai. Kemampuan kerja adalah kapasitas yang dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk memperoleh hasil yang maksimal biasanya pemimpin organisasi membagi tugas sesuai dengan kemampuan Pegawai. Hal ini berarti bahwa kapasitas atau kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja Pegawai. Apabila pegawai memiliki kemampuan kerja yang baik atau sesuai dengan kapasitasnya maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini senada dengan Kiki Arindy dkk,(2017) bahwa Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan dengan persentase 30,7%.

IV. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap Kinerja perangkat Desa
2. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap Kinerja perangkat Desa
3. Terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap Kinerja perangkat Desa
4. Terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap Kinerja perangkat Desa
5. Terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja, dan kemampuan kerja terhadap Kinerja perangkat Desa

B. Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan penelitian, peneliti mempunyai beberapa saran sebagai berikut:

1. Agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan maka harus meningkatkan motivasi kerja, semangat kerja, dan kemampuan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi, semangat dan kemampuan kerja tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.
2. Pegawai harus menanamkan budaya organisasi dengan baik dalam bekerja, ia harus lebih disiplin, memperhatikan nilai, aturan, dan etika dalam bekerja sehingga kinerjanya dapat lebih baik lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi dalam penelitian selanjutnya. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen lain yang belum diteliti pada penelitian ini agar dapat mengetahui faktor-

faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan menggunakan metode metode campuran kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian, dimana metode kualitatif digunakan untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari metode kuantitatif sehingga dapat memperoleh kesimpulan yang sesuai dengan kondisi sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2012. Pengantar Bisnis. Jakarta: Rajagrafindo
- Dewinta Maharani. 2017. Pengaruh Budaya organisasi, Semangat kerja, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis.1(1)*.
- Kiki Rindy Arini, M. Mukhzam, dan Ika Ruhana.2015. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.*Jurnal Ekonomi. 1(2)*.
- Kristanti dan Pangastuti. 2019. *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: CV Sahabat Cendekia.
- Safitri, Dewi. 2016. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis.1(1)*.
- Sembiring. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2015. Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.