

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ITWASDA POLDA PROVINSI PAPUA DENGAN MODERASI VARIABEL KOMPENSASI

Rian Akbar

rianakbar3943@icloud.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Randika Fandiyanto

randika@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lita Permata Sari

litapermatasari@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of variables The Influence of Organizational Culture and Motivation on the Performance of Itwasda Polda Papua Province Employees with Compensation Variable Moderation. Using the Partial Least Square (PLS) Structural Equation Model.

Results of direct influence hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application Organizational culture has a significant positive effect on Employee Performance (H_1 is accepted), Motivation has a significant positive effect on Employee Performance (H_2 is accepted), Compensation is positive but not significant as a moderating variable of the influence of Organizational Culture on Performance (H_3 is rejected). and Compensation is positive but not significant as a moderating variable of the influence of Motivation on Performance (H_4 is rejected).

Keywords: *Organizational culture, Motivation, Compensation and Performance*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen krusial dalam era globalisasi yang kompetitif, di mana perusahaan perlu memiliki SDM yang tangguh dan sinergis untuk mencapai tujuan organisasi. SDM tidak hanya memiliki keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga dorongan dan kreativitas yang mempengaruhi keberhasilan organisasi. Untuk mewujudkan manajemen SDM yang baik, instansi pemerintah membutuhkan SDM profesional dan kompeten, serta budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi mencakup norma, nilai, dan perilaku yang menjadi identitas dan ciri khas

organisasi. Motivasi karyawan, yang dipengaruhi oleh kompensasi yang tepat, juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Kinerja yang baik tergantung pada bakat, dorongan, dan kompensasi yang diberikan

Fenomena yang terjadi pada Inspektorat pengawasan daerah (ITWASDA) Polisi Daerah (POLDA) Provinsi Papua ditinjau dari sisi budaya organisasi masih perlu ditingkatkan. Perlunya peningkatan budaya iniatif para pegawai, adanya pengarahan setiap saat serta control dan imbalan yang perlu diberikan kepada para pegawai. Ditinjau dari sisi motivasi kerja. Terdapat beberapa pegawai yang telah memiliki motivasi

kerja yang baik namun Sebagian pegawai masih perlu untuk ditingkatkan. Hal ini diduga dikarenakan persepsi kebutuhan diri yang berbeda-beda, para pegawai berasal dari berbagai daerah dan ada yang berasal dari wilayah Provinsi Papua. Sehingga dari aspek kebutuhan masing-masing pegawai memiliki perbedaan yang signifikan baik dari sisi kebutuhan fisik, sosial, keamanan, penghargaan dan aktualisasi dirinya. Ditinjau dari sisi kompensasi ITWASDA POLDA Papua, kompensasi diberikan berdasarkan kegiatan yang dilaksanakan, sehingga hal ini diduga menjadi factor yang mampu memoderasi peran budaya organisasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2018:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan Menurut Hasibuan (2014:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya strategis untuk mengelola tenaga kerja

secara efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi dan kesejahteraan bersama.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Luthans (2012:137) mengartikan bahwa “Budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari”. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah organisasi (perusahaan).

Robbins (2013:10) berpendapat bahwa terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu :

- 1) Inisiatif individu
- 2) Pengarahan
- 3) Integrasi
- 4) Kontrol
- 5) Sistem imbalan
- 6) Pola komunikasi

Motivasi kerja

Motivasi Kerja Motivasi adalah kondisi dimana terdapat suatu dorongan atau penggerak yang mampu

menimbulkan semangat kerja seseorang supaya mereka mampu bekerja optimal, bekerja sama dan terstruktur dengan semua usaha untuk mencapai tingkat kepuasan. “Motivasi juga mampu dimaknai sebagai suatu proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan keinginan seseorang untuk mencapai tujuan mereka” (Qomariah, 2020: 90). Motivasi Kerja Menurut teori yang dikemukakan Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131) indikator motivasi kerja karyawan adalah

- 1) Kepuasan kerja;
- 2) Prestasi yang diraih;
- 3) Peluang untuk maju;
- 4) Kemungkinan pengembangan karir;
- 5) Tanggung jawab;
- 6) Pengakuan orang lain.

Kompensasi

Menurut Akbar, *et al.*, (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017:181) “kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun

kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut. Menurut Edison, *et al.*, (2017:152-153) indikator kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Kompensasi bersifat normatif;
- 2) Kompensasi bersifat kebijakan.

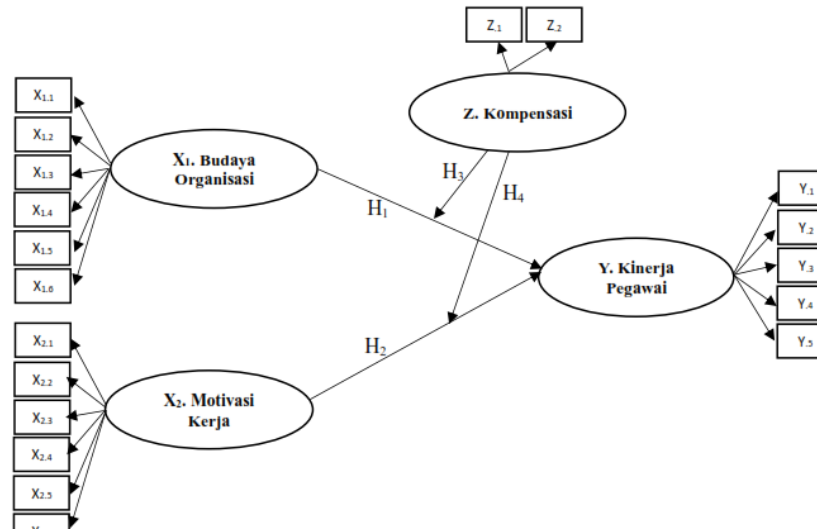
Kinerja Karyawan

Kinerja ialah suatu bentuk akhir yang dihasilkan oleh aktivitas sumber daya manusia atau karyawan pada perusahaan dan menjadi suatu hal yang akan dinilai oleh perusahaan. Menurut Kasmir (2019:184) “Sebuah hasil dan sikap kerja dalam memenuhi wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan selama kurun periode tertentu disebut kinerja”. Mathis dan Jackson (2019:378) mengungkapkan indikator kinerja karyawan (2019:378) yaitu:

- 1) Kuantitas kerja;
- 2) Kualitas kerja;
- 3) Pemanfaatan waktu;
- 4) Tingkat kehadiran ;
- 5) Kerja sama.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) mengemukakan bahwa kerangka konseptual adalah “Suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Berdasarkan penelitian terdahulu dan kajian teoritis yang telah dilakukan, selanjutnya dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:64) “Mengemukakan Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka hipotesis penelitian dapat disusun sebagai berikut :

- H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai;
- H₂ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai;
- H₃ : Kompensasi Secara signifikan memoderasi pengaruh Budaya Organisasi Kinerja pegawai;
- H₄ : Kompensasi Secara signifikan memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Menurut Arikunto (2013:105) “Rancangan penelitian adalah rancangan keseluruhan terhadap suatu penelitian dengan langkah-langkah yang telah terstruktur sesuai tujuan sehingga mendapatkan data yang akurat, dengan adanya rancangan tersebut maka peneliti memiliki acuan dalam penelitian yang akan dilaksanakan”. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2016:13) mengemukakan bahwa “Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan dengan atas dasar filsafat guna meneliti pada populasi maupun sampel”.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan Sumber Daya Manusia yang ada pada pegawai Inspektorat Pengawasan Daerah (ITWASDA) Polda Provinsi Papua, yang

merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan dalam bidang pengawasan pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda Provinsi Papua. Waktu penelitian selama kurang lebih 3 bulan yaitu pada bulan Maret sampai dengan Mei 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai ITWASDA Polda Provinsi Papua yang berjumlah 32 pegawai selain pimpinan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:168) bahwa “Teknik Non Probability Sampling dengan cara Total Sampling atau sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Digunakan teknik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang (Arikunto, 2013:131). Sampel pada penelitian ini diambil dari keseluruhan populasi yang berjumlah 32 pegawai.

Metode Analisis Data

Alat statistik *Smart PLS 3.9 for Windows* digunakan untuk melakukan analisis data dalam penelitian ini.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para pegawai Itwasda Polda Provinsi Papua sebanyak 32 pegawai yang diteliti selain Pimpinan Itwasda Polda Provinsi Papua.

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen menguji untuk melihat hubungan terhadap indikator penelitian dan variabel terikat dapat dikatakan valid atau tidak. Apabila suatu *output* tersebut memberikan nilai 0,7 atau lebih besar maka membuktikan indikator yang digunakan sesuai dengan kenyataan. Uji validitas konvergen dalam penelitian ini menggunakan *Smart PLS 3.0* untuk mengukur nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan mengukur nilai *outer loading*. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator ($X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$, $X_{1.5}$, $X_{1.6}$, $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$, $X_{2.5}$, $X_{2.6}$, $Z_{1.1}$, $Z_{2.2}$, $Y_{1.1}$, $Y_{2.2}$, $Y_{3.3}$, $Y_{4.4}$, dan $Y_{5.5}$) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah hasil yang telah didapatkan oleh peneliti dengan melakukan pengamatan secara berulang sebagai bukti kebenaran pada objek yang terjadi di lapangan dengan menguji *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Hasil Uji reliabel pada penelitian ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Karena setiap nilai *alpha* melebihi nilai *Cronbach's Alpha* yaitu: 0,70 maka semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistic* (VIF) pada “*Inner VIF VALUES*” pada hasil analisis aplikasi *Partial Least Square Smart PLS 3.0*, dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila VIF (*varians inflation factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi. Hasil dari pengujian dibawah 5,00. dan juga terdapat pelanggaran multikolinearitas dimana terdapat nilai diatas $>5,00$.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusi data tidak menjauhi nilai tengah (*median*) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada pada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$.

Uji Goodness of fit (GOF)

Uji *Goodness of fit* (GOF) pada prinsipnya bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu ataukah tidak. Pada uji

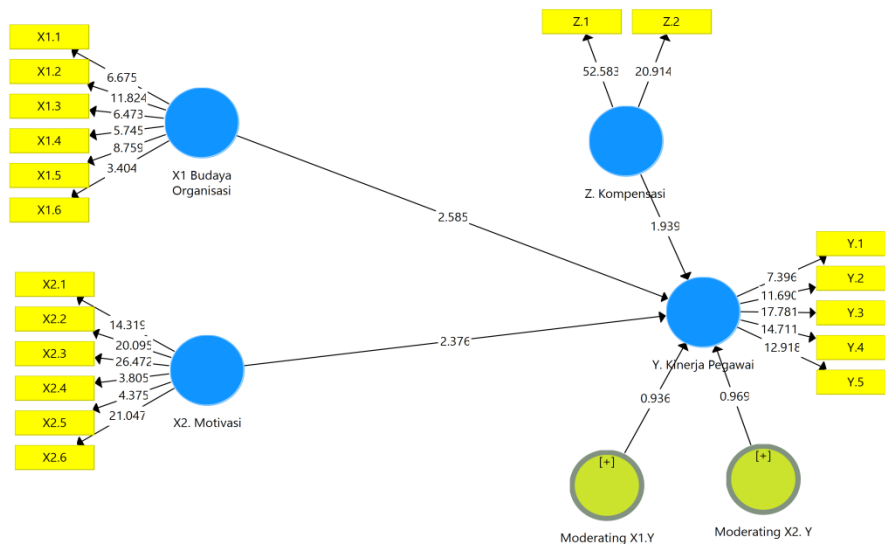
Smart PLS 3.0, uji ini menggunakan tiga ukuran model yaitu **SRMR** (*Standardized Root Mean Square Residual*), **Chi-Square** dan **NFI** (*Normed Fit Index*).

Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Pada output *R-Square*, ini adalah hasil yang diperoleh setelah melakukan pengecekan kontribusi data yaitu: Variabel Budaya organisasi (X_1), dan Motivasi (X_2) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.965 (96,5%) dengan pengaruh sangat tinggi sedangkan sisanya 3,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Inner model dirancang untuk mempelajari dan mengevaluasi korelasi yang terjadi antara konstruksi eksogen dan endogen yang ditentukan. Untuk eksplorasi, analisis studi menggunakan *Smart PLS* untuk menghasilkan interpretasi struktural seperti dalam gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan nilai *original sample* yaitu (0,417) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2,585 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,010** (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₁ Diterima**. Budaya organisasi memengaruhi Kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan adanya perilaku yang menjadi pedoman bagi pegawai dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja, berinteraksi dengan organisasi lain dan menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan. Kinerja pegawai akan didapat jika harapan – harapan dari pekerjaannya dipenuhi semuanya oleh organisasi. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Indrawati

(2019). Namun hasil penelitian ini menolak dan memperlemah temuan penelitian terdahulu oleh Hasanah *et. al.* (2024).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan nilai *original sample* yaitu (0,359) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2,376 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,018** (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₂ Diterima**. Hal ini terjadi terdapat keterlibatan pegawai melalui penyampaian gagasan, komitmen, tenaga, waktu, sikap dan keahlian. Secara pasif motivasi terlihat sebagai kebutuhan dan pendorong agar segala potensi bisa digerakkan. Secara aktif, motivasi terlihat sebagai upaya positif untuk menggerakkan potensi dan daya pegawai supaya makin produktif untuk memperoleh tujuan. Motivasi kerja

bisa memberikan energi dalam menggerakkan bermacam potensi, melahirkan kehendak yang tinggi, dan mengoptimalkan gairah kerja sehingga dapat mempengaruhi peningkatan Kinerja pegawai sebagai output yang diharapkan oleh organisasi. Hasil ini mendukung dan memperkuat temua penelitian terdahulu oleh Ipda & Sjahruddin (2020), Kamalisa *et. al.* (2022). Namun hasil penelitian ini menolak dan memperlemah temuan penelitian terdahulu oleh Hasanah *et. al.* (2024).

Pengaruh Kompensasi dalam memoderasi pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,191) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 0,936 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,349** (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (Z) secara positif namun tidak signifikan memoderasi pengaruh Budaya organisasi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) artinya Kompensasi dapat memperlemah pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai, Jika Kompensasi ditingkatkan maka semakin menurun Kinerja pegawai yang dibangun dari Budaya organisasi, dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak**. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa dengan adanya moderasi kompensasi yang diberikan oleh organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri melainkan hal tersebut dapat melemahkan atau menurunkan kinerja pegawai yang sudah ada dengan

kondisi budaya organisasi yang sudah ada dan sudah dilakukan oleh semua pegawai yang ada. Hal itu pun juga tidak akan meningkatkan kinerja pegawai dengan sifat normative maupun dengan berbagai kebijakan yang akan dibuat oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Amiruddin *et al.* (2021).

Pengaruh Kompensasi dalam memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,210) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 0,969 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,333** (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (Z) secara positif namun tidak signifikan memoderasi pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) artinya Kompensasi dapat memperlemah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai jika Kompensasi ditingkatkan maka semakin menurun Kinerja pegawai yang dibangun dari Motivasi, dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa moderasi Kompensasi tidak dapat meningkatkan melainkan melemahkan pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang ada tidak dapat menjadi moderasi diantara keduanya. Berbeda dengan hasil secara langsung yang menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan

Kinerja Pegawai. Dengan begitu kompensasi yang dilakukan oleh organisasi belum tepat jika bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Kurniati dan Heryanda (2023).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil keseluruhan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H_1 diterima).
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H_2 diterima).
3. Kompensasi secara positif namun tidak signifikan menjadi variabel moderasi pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja (H_3 ditolak).
4. Kompensasi secara positif namun tidak signifikan menjadi variabel moderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja (H_4 ditolak).

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan penjelasan dalam sebuah saran-saran dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Sebagai tambahan referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi

kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan Budaya organisasi, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.

Bagi Peneliti

- a. Peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan teori yang akan dipakai yang sama dengan penelitian ini.
- b. Peneliti lebih mengembangkan kembali ruang lingkup dalam penelitian ini, mengingat penelitian ini yang dilakukan belum sepenuhnya bisa menggambarkan pemenuhan Kinerja pegawai.
- c. Lebih memperluas penelitian dengan menggunakan berbagai variabel lain yang dapat mempengaruhi terhadap Kinerja pegawai itu sendiri.

Bagi ITWASDA POLDA PROVINSI PAPUA

- a. Dari segi Budaya organisasi perlu adanya komunikasi yang perlu diperbaiki dalam organisasi. Pola komunikasi ini merupakan salah satu bentuk dalam berinteraksi setiap harinya dengan begitu harus baik dan jelas dalam penyampaiannya, pola komunikasi ini baik itu secara internal sesama pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan, serta pihak organisasi sendiri dengan organisasi lainnya yang menjalin komunikasi, mengingat hasil penelitiannya masih mendapatkan hasil yang kecil dibanding dengan indikator lainnya yang ada.

- b. Dari segi Motivasi perlu adanya peningkatan dalam hal peluang, peluang ini identik dengan berbagai cara seperti promosi jabatan, kenaikan gaji, insentif dan lain sebagainya yang masuk dalam aspek peluang, peluang ini hanya untuk pegawai yang banyak memiliki kontribusi bagi organisasi baik secara internal maupun eksternal. Dengan begitu pegawai yang ada memiliki motivasi yang tinggi dalam melihat peluang yang ada di dalam organisasi.
- c. Dari segi Kinerja pegawai perlu memperhatikan dalam hal tingkat kehadiran pegawai yang masih rendah, organisasi perlu menganjurkan atau memberikan aturan yang berkaitan dengan kehadiran pegawai dalam hal jam kantor, dengan adanya aturan yang baik tentu nantinya kehadiran dari seorang pegawai yang ada akan bagus.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin k., Amaliah, N. K dan Sapa, N. B. (2021) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada BTN Kcs Makassar. *IBEF: Islamic Banking, Economic and Financial Journal*. Vol 2 (1).
<https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/IBEF/article/view/24868>
- Ansori. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung. *Jurnal Solma*. Vol 10 (1).
<https://doi.org/10.22236/solma.v10i1s.2813>
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Edison, E. Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA
- Indrawati, L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*. Vol. 2. (2). Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro.
<https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JS/article/view/374/0>
- Hasanah, M, Tulhusnah, L dan Fandiyanto, R. (2024). Pengaruh Kualitas Sdm, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Non Asn Di UPT Puskesmas Mangaran. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)* Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol 3 (3): 529 – 543.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i3.4867>
- Ipda, G. N dan Sjahruddin, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*. Vol 1.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3459962>
- Kamalisa, D, Karnadi dan Sari, L. P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Asn Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)* Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol 1 (8): 1604-1617.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i8.2205>
- Kurniati, K. J. dan Heryanda, K. K. (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan) . *Bisma: Jurnal Manajemen*. Vol. 9 (2).
<https://doi.org/10.23887/bjm.v9i2.63906>
- Mangkunegara, A. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung:alfabeta
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta