

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA KECAMATAN KERKAB KABUPATEN BENGKULU UTARA

Hermedi Rian

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Universitas Widya Wiwaha

hermedirian23@gmail.com.

Abstrak

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang ada dalam penelitian ini adalah sumber data primer rumusan masalahnya adalah: *pertama*, Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Lubuk Durian Kecamatan Kerkab Kabupaten Bengkulu Utara? *Kedua*, Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Lubuk Durian Kecamatan Kerkab Kabupaten Bengkulu Utara?, *ketiga*, Adakah pengaruh motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Lubuk Durian Kecamatan Kerkab Kabupaten Bengkulu Utara? Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa : *pertama*, Ada pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Lubuk Durian Kecamatan Kerkab Kabupaten Bengkulu Utara, *kedua*, Ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Lubuk Durian Kecamatan Kerkab Kabupaten Bengkulu Utara. *ketiga*, Ada pengaruh secara signifikan antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Lubuk Durian Kecamatan Kerkab Kabupaten Bengkulu Utara.

Kata Kunci : Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Perangkat Desa.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan instansi. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama dan tumpuhan bagi instansi untuk tetap bertahan di era globalisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang modern tetapi kegiatan instansi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus di perhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu factor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan suatu instansi dalam mencapai tujuan. Pengelolaan sumber daya yang baik akan mendorong organisasi kearah pencapaian tujuan.

Seorang pemimpin memainkan peran penting dalam kehidupan di mana mereka dapat mempengaruhi orang lain untuk memenuhi misi, mandat dan tujuan mereka dan memimpin organisasi dengan cara yang membuatnya lebih bersatu dan kohesif. (Fathul Aminudin Aziz, 2012). Rahasia utama kepemimpinan adalah kekuatan pribadinya, seorang pemimpin menerapkan seluruh atribut kepemimpinannya, keyakinan, nilai, etika, karakter, pengetahuan, maupun ketrampilan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu diantara sekian banyak kriteria pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu jadi pencipta dan pendorong bagi instansinya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu peningkatan kinerja karyawannya.

Keberhasilan suatu instansi tidak terlepas dari kerja sama yang baik antara karyawan tersebut, dalam meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan harus memberi semangat kerja dan moral yang tinggi agar karyawan merasa bahagia dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya, sebab biasanya karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja. Motivasi juga perlu diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Stoner mendefinisikan motivasi sebagai hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh karyawan di instansi tentunya perilaku yang akan menghasilkan kinerja terbaik bagi instansi, dan tentunya bukan sebaliknya. Agar tujuan instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai maka sudah menjadi kewajiban instansi untuk memberikan motivasi agar lebih meningkatkan loyalitas pada instansi.

Kinerja merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kinerja juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan dalam sebuah organisasi dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan dan apa yang diinginkan baik oleh karyawan. Sehingga dengan kerja sama yang baik dapat terciptanya tujuan instansi yang ingin dicapai.

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang instansi adalah kemampuan pemimpin untuk mengukur seberapa baik karyawan berkarya dan menggunakan informasi guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu. Salah satu cara yang digunakan untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian kinerja, yaitu alat yang digunakan untuk mengevaluasi, mengembangkan, dan memotivasi karyawan. (Herman Sofyandi, 2008)

Pemimpin yang baik harus sanggup memberikan bimbingan, dorongan, motivasi, dan pembinaan kepada karyawannya. Agar setiap orang memiliki kekuatan sinergis dan bawahan dapat memiliki energy yang besar dalam mewujudkan tujuan instansi, pemimpin harus mampu memberikan bimbingan dan motivasi kepada karyawan. Pemimpin juga harus dapat menciptakan iklim instansi yang sehat yang mencerminkan terciptanya sistem kerja yang memotivasi seluruh orang yang dipimpin untuk mengembangkan diri dan berinovasi. Untuk itu, dituntut komitmen pemimpin untuk secara konsisten melaksanakan sistem kerja yang disepakati. (Sudarmanto, 2009).

Perilaku karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Budaya adalah konsep umum yang dimiliki oleh semua anggota organisasi. Oleh karena itu, setiap anggota organisasi memiliki nilai, keyakinan, dan perilaku yang sejalan dengan organisasi. Schein mengatakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi mendasar yang diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok untuk mengatasi masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal. Oleh karena itu dianggap perlu untuk mengajarkan anggota baru tentang perspektif dan perasaan yang benar tentang masalah mereka.

Budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Sumaatmadja menyatakan faktor budaya merupakan suatu cerminan atau gambaran nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi sangat penting untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa ternyata budaya organisasi tidak hanya berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatannya sehari-hari, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi bisnis. Budaya organisasi biasanya dibentuk oleh para pemimpin yang mendirikan dan mengembangkan instansi serta oleh penerus mereka. Satu generasi karyawan meneruskan budaya organisasi baik melalui kontak informal maupun melalui pembicaraan dengan karyawan lain serta pengalamannya di tempat kerja. Dalam sebuah organisasi yang memiliki budaya yang kuat, setiap orang mengetahui dan mendukung tujuan yang sama. (Eko Partono, 2018)

Untuk meningkatkan semangat kerja, membina kerjasama, mengarahkan dan mendorong para bawahan, maka perlu memahami faktor-faktor perilaku manusia. Cara pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dengan memberikan penghargaan, mempercayai bawahan dan menegakkan disiplin. Seorang pemimpin harus mempunyai kapasitas untuk menciptakan suatu misi yang dapat membawa orang kesuatu yang baru dan mampu menerjemahkan visi tersebut dalam kenyataan.

Penyelenggaraan pemerintahan kelurahan memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdayaguna dan berhasil guna. Keberhasilan pembangunan akan terlihat dari tingginya produktivitas, penduduk makmur dan sejahtera secara merata. Kondisi seperti ini tentunya tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia

Masyarakat perkotaan yang peradabannya sudah cukup maju lebih bermasalah dibandingkan masyarakat tradisional sehingga diperlukan mekanisme pelayanan yang profesional. Penyelenggaraan pelayanan publik yang dilakukan

oleh aparat pemerintah Kelurahan Lubuk Durian, Kecamatan Kerkab Kabupaten Bengkulu Utara, dalam berbagai sektor pelayanan terutama yang menyangkut pemenuhan hak-hak sipil dan kebutuhan dasar masyarakat (seperti pelayanan KK, KTP, Akta Kelahiran dan sebagainya) masih belum seperti yang diharapkan. Hal ini antara lain terlihat dari banyaknya aduan atau aduan dari masyarakat dan ekonomi serta surat-surat kepada redaksi dan media. Fenomena sebagaimana tersebut di atas, mengisyaratkan bahwa manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien jika para pimpinan mampu memotivasi para bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Organisasi pemerintahan harus didukung oleh seorang pemimpin yang berjiwa kepemimpinan yang menunjukkan kepemimpinan profesional dengan strategi yang dapat menggerakkan dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Isu yang menarik dalam paradigma baru administrasi publik .

Keberhasilan suatu perusahaan ini dipengaruhi oleh kinerja karyawan (job performance) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan budaya kerja yang tinggi, sehingga jika kinerja pegawai dalam suatu instansi baik maka kinerja instansi juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan suatu instansi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya . Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun instansi seperti kelurahan di luaran lubuk durian akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, budaya kerja yang baik dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik (Masrukhin dan Waridin, 2006)

Sumber daya organisasi yang paling penting adalah sumber daya manusianya, orang-orang yang memberikan energi, bakat, kreativitas, dan dedikasinya kepada organisasi. (Handoko, 2008). Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan suatu kantor kelurahan. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja keluaran Lubuk Durian juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan keluaran Lubuk Durian. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan keluaran Lubuk Durian.

Berdasarkan penelitian ilmiah yang dilakukan oleh Teman Koesmono (2005) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, yang mengambil objek pada perusahaan manufaktur, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan

melalui motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2006) pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian mengenai hubungan budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja karyawan dilakukan pada industri perbankan di Nigeria. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Olu Ojo (2009) tersebut menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk merumuskan aturan atau pedoman berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dapat menginspirasi organisasi untuk berkembang menjadi lebih baik. Selain itu, fokus utama dalam mengubah dan mengembangkan budaya organisasi adalah upaya mengubah nilai, sikap, dan perilaku anggota di seluruh organisasi. .

Motivasi juga menjadi salah satu prediktor bagi kinerja karyawan. Menurut House et al (1993) menyatakan bahwa 30% dari waktu para pemimpin digunakan untuk mengurus masalah lingkungan manusia (karyawan). Pendekatan yang digunakan dalam memberikan motivasi pada karyawan perlu memperhatikan karakteristik karyawan yang bersangkutan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putu Sunarcaya (2008) pada Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja pegawai.

Untuk memudahkan dan menuntun penelitian untuk langkah-langkah selanjutnya, maka perlu dirumuskan masalah secara jelas sehingga diperoleh langkah-langkah pemecahan masalah yang efektif. Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disusun rumusan masalahnya adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Lubuk Durian Kecamatan Kerkab Kabupaten Bengkulu Utara?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Lubuk Durian Kecamatan Kerkab Kabupaten Bengkulu Utara?
3. Adakah pengaruh motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Lubuk Durian Kecamatan Kerkab Kabupaten Bengkulu Utara?

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan kausal atau sebab akibat antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2016) Penjelasan mengenai fenomena yang diteliti dan hubungan antar variabel, atau dengan kata lain dapat pula disebutkan bahwa penelitian ini termasuk ke dalam penelitian explanatory research.

Sumber data yang ada dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer akan dikumpulkan secara khusus oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer ini dapat berupa opini, subjek (orang) secara individual maupun kelompok, hasil observasi

terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data primer pada penelitian ini meliputi jawaban responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

Data sekunder adalah data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi di luar dari penelitian sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli (M. Pabundu Tika, 2006). Data sekunder bisa diperoleh dari instansi-instansi, perpustakaan, maupun dari pihak lainnya.

Penelitian dilakukan di Kelurahan Lubuk Durian Kecamatan Kerkab Kabupaten Bengkulu Utara. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kelurahan Lubuk Durian Kecamatan Kerkab Kabupaten Bengkulu Utara yang berjumlah 60 pegawai terdiri dari pegawai tetap, pegawai tidak tetap dan pegawai magang.

Setelah dilaksanakan penelitian berdasarkan kebijakan manajemen pegawai Kelurahan Lubuk Durian Kecamatan Kerkab Kabupaten Bengkulu Utara yang dapat menjadi responden dalam penelitian ini hanya 43 orang pegawai dimana diambil yang masa kerjanya lebih dari 1 tahun. Yaitu dari Desa Talang Pasang 10 orang, Desa Perbolo 10 orang, Desa Salam 10 orang, Kantor Lurah Lebak Durian 3 orang dan Desa Kedu Baru 10 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai (bila dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel) artinya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Seorang pegawai akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan ketrampilannya dengan bersemangat, manakala ia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja tersebut akan tampak jelas dalam bentuk keterlibatan kerja. Mereka yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih terlibat dibanding mereka yang memiliki motivasi kerja rendah. Banyak pendapat para ahli yang menerangkan keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja, diantaranya disampaikan oleh Riggio, (2003 dalam Wangmuba, 2009), dengan teori achievement motivation, dimana pencapaian kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasinya untuk memenuhi kebutuhan- kebutuhan (needs). Kebutuhan tersebut terbagi menjadi : a) need for achievement; b) need for power; dan c) need for affiliation. Seseorang yang ingin mendapatkan prestasi kerja atau kinerja yang tinggi, maka perilakunya diarahkan dalam bentuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi, memanfaatkan kemampuan dan ketrampilannya semaksimal mungkin, hingga diperoleh hasil kinerja yang tinggi pula.

Perilaku orang tersebut termotivasi untuk memenuhi kebutuhan berprestasinya (need for achievement). Begitu pula pendapat dari Victor Vroom, dalam Robbins, (2005), yang menyampaikan teori pengharapannya (expectancy theory), yang menguraikan bahwa seorang pegawai dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya tersebut akan menghantar kepada penilaian kinerja yang baik, kinerja yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional, seperti pemberian bonus, kenaikan gaji, promosi, dan ganjaran lain yang akan memuaskan tujuan pribadi pegawai itu. Hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat pencapaian kerjanya, mengurangi ketidakhadiran, dan suatu kemungkinan istirahat yang mengurangi jam kerjanya. Oleh sebab itu ketika pencapaian tujuan organisasi disertai dengan kesesuaian cara-cara kerja dan

prosedur kerja dalam organisasi dengan keinginan pegawai akan menimbulkan lebih kepercayaan dan kepuasan pegawai terhadap organisasi. Sependapat dengan hal tersebut, Gibson, (1995) menguraikan keterkaitan antara imbalan intrinsik sebagai motivasi, dan pencapaian kinerja pegawai. Pegawai perusahaan yang memegang janji dan sangat terampil tidak memerlukan pengawasan yang ketat. Pengawasan yang sangat ketat dan kaku akan membuang waktu dan biaya. Seorang pegawai yang komit memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi. Pegawai akan berfikir mengenai tujuannya dan organisasi sebagai pengertian pribadi. Sementara itu imbalan intrinsik sangat penting untuk mengembangkan komitmen organisasi. Organisasi dapat memenuhi kebutuhan pegawai dengan memberikan peluang peningkatan kinerjanya dan mengakui prestasi yang diraihinya bila mempunyai dampak nyata terhadap peningkatan motivasi kerjanya. Motivasi kerja seseorang untuk berprestasi semakin bertambah dengan pengalaman yang berhasil dalam penyelesaian tugas-tugas yang lambat-laun menantang. Jika seseorang dibantu untuk mengalami sukses mencapai tujuan yang lambat-laun menjadi lebih menantang, motivasi kerja dan kemampuannya untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi semakin meningkat. Penelitian ini juga mendukung penelitian Keke Aritonang (2005).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai (bila dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel) artinya menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat akan menciptakan suatu budaya kerja yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta di aktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Hal tersebut seperti nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya. Proses yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui.

Budaya kerja diturunkan oleh budaya organisasi. Triguno (2004:1) berpendapat bahwa "Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud sebagai "kerja atau bekerja". Sedangkan Sugiarto (2007:3) berpendapat bahwa "Budaya kerja adalah nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi." Selanjutnya Herliany (2008: 5) mengemukakan bahwa "Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja."

Menurut Moeljono (2005) Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofi, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam organisasi. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber daya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam organisasi mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau instansinya.

KESIMPULAN

Kesimpulan daam peneitian ini, *pertama*, Ada pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Lubuk Durian Kecamatan Kerkab Kabupaten Bengkulu Utara. *Kedua*, Ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Lubuk Durian Kecamatan Kerkab Kabupaten Bengkulu Utara. *Ketiga*, Ada pengaruh secara signifikan antara motivasi dan budaya organisasiterhadap kinerja pegawai Kelurahan Lubuk Durian Kecamatan Kerkab Kabupaten Bengkulu Utara.

Adapun saran dalam penelitian ini yakni : Pertama, Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh antara faktor motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai maka dalam peningkatan motivasi kerja harus adanya faktor kompensasi yang mempengaruhi agar tujuan instansi dapat terpenuhi dalam meningkatkan kinerja. Kedua, Dengan adanya faktor budaya kerja maka harus ada kesadaran karyawan yang tinggi sehingga unsur visi dan misi, sumber daya, dasar hukum struktur dan anatomi instansi dapat mencapai tujuan tertentu yang diharapkan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

Aziz Fathul Aminudin, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Erlangga.

Eko Partono, 2018, Analisis Pegaaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Ki-

Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah KC Surakarta, Salatiga : Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.

Herman Sofyandi, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Graha Ilmu.

M. Pabundu Tika, 2006, Perilaku Organisasi, Jakarta, PT Bumi Aksara.

Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung, Alfab