

PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TENAGA HARIAN LEPAS PADA KANTOR DINAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN GIANYAR

Ni Komang Atika Wicahyani⁽¹⁾

Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja⁽²⁾ , I Nengah Suardhika⁽³⁾

^(1,2,3)Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : atikawicahyani3110@gmail.com

ABSTRACT

Employees as human resources are the key to the success of the organization. The company is required to manage its human resources well for the progress of the company, the success in the company's process is determined by the achievement of good performance results by employees. This study aims to test and obtain empirical evidence of the effect of compensation, organisational culture, and work motivation on the performance of casual employees at the Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar. This study uses saturated or census sampling techniques, with a sample size of 60 employees. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results showed that compensation, organisational culture, and work motivation had a positive and significant effect on the performance of casual employees at the Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar.

Keywords: Compensation, Organisational Culture, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas pada kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar. Penelitian ini menggunakan teknik penentuan sampel jenuh atau sensus, dengan jumlah sampel sebanyak 60 karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas pada kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar.

Kata Kunci : Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya usaha perdagangan di era sekarang ini terjadi iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan. Kinerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas.

Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar berlokasi di Jl. Raya Bona, Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, Bali. Tugas utama dari Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar adalah melaksanakan urusan pemerintahan pada daerah wilayah kerjanya untuk pencegahan, tanggap darurat, penanggulangan dan penyelamatan bencana kebakaran.

Fenomena yang terjadi terkait dengan Kinerja pegawai pada kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar saat ini yaitu dapat dikatakan masih belum maksimal. Hal itu diduga disebabkan oleh kurangnya kompensasi dan budaya organisasi yang baik pada kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar selain itu juga kurangnya motivasi kerja pada setiap pegawai. Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan selama 6 bulan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai THL Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar Desember 2022 - Mei 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Pulang Sebelum Waktunya	Terlambat
		S	I	A		
Desember	60	0	3	11	15	31
Januari	60	1	6	10	8	35
Februari	60	6	8	9	8	29
Maret	60	8	12	13	8	19
April	60	8	7	6	8	31
Mei	60	10	10	15	18	7
Total		33	46	64	65	152

Penjelasan mengenai data absensi diatas yaitu diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan sangat tinggi di setiap bulanya, sehingga mencapai total 152 orang dalam 6 bulan. Keseluruhan total keterlambatan tersebut diperoleh dari jumlah karyawan yang terlambat di setiap harinya dan dijumlahkan pada setiap bulannya. Jumlah keterlambatan yang paling tinggi yaitu pada bulan januari hingga mencapai 35 orang , pulang sebelum waktunya paling tinggi pada bulan mei mencapai sebanyak 15 orang. Kemudian tingkat mangkir atau izin karena alasan tertentu tertinggi pada bulan maret mencapai 12 orang dan absen karena sakit paling tinggi bulan mei sebanyak 10 orang selama 6 bulan. Data tersebut memperlihatkan adanya pergerakan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada tiap bulanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pada Pegawai THL Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar masih rendah.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar adalah dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada setiap pegawai. Seperti yang diketahui kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti kompensasi yang sesuai.

Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang berupa finansial maupun nonfinansial. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Banyak sekali faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, skill karyawan, kesehatan karyawan, kepribadian karyawan, gaya kepemimpinan dari atasan atau manager mereka dan masih banyak lagi yang lain. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi sehingga organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Fenomena turunya kinerja karyawan dilihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Kasubag Umum & Kepegawaian kantor pemadam kebakaran kabupaten gianyar yang menyatakan bahwa masih banyak pegawai yang sering datang terlambat atau kehadirannya terlambat dari jam kerja yang ditetapkan bahkan pegawai sering tidak masuk tanpa keterangan. Kemudian dilakukan wawancara dengan beberapa pegawai kantor pemadam kebakaran gianyar, para pegawai menyatakan hal ini diakibatkan dari kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan dan harapan

karyawan terhadap kompensasi yang diberikan.

Sehingga kinerja karyawan tidak banyak diharapkan memberikan kontribusi pelayanan yang memuaskan. Selain itu, beberapa pegawai kantor pemadam kebakaran gianyar dimana dinyatakan bahwa pemberian imbalan disini masih kurang, yang dimaksud disini yaitu dalam hal memberikan imbalan seperti reward kepada para petugas yang telah menyelesaikan tugasnya dengan baik, terlihat dari petugas yang berprestasi dalam kinerjanya dengan petugas yang biasa biasa saja akan tetapi kompensasi yang diberikan sama selain itu kompensasi yang diberikan juga masih di bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten/kota).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rohmadona (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Penelitian yang dilakukan Zaribu *et al.*, (2020) menyatakan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwianto *et al.*, (2019) menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya). Penelitian yang dilakukan oleh Anggriani dan Eliyana (2020) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Adapun Faktor lain pendukung kesuksesan suatu organisasi yaitu Budaya organisasi dimana dapat dijadikan identitas pembeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya sesuai dengan ciri khas yang dimilikinya. Budaya organisasi mengacu pada sebuah

sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang efektif tercermin dalam kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kepemimpinan dalam menerima masukan dan didukung dari bawahan, dalam pemecahan perkara kelompok, kemandirian kerja, dan pertukaran informasi. Dengan demikian, fungsi budaya kerja merupakan perekat sosial bagi anggota-anggota untuk mencapai tujuan organisasi

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan kasubag umum & kepegawaian pemadam kebakaran kabupaten Gianyar, dimana saat ditanya pendapat beliau mengenai kinerja pegawai, beliau menyatakan kinerja karyawan pada Kantor Pemadam Kebakaran Gianyar dapat dikatakan masih kurang maksimal dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai yang menurun serta komitmen pegawai dan tanggung jawab dalam bertugas masih belum optimal. Kurangnya inisiatif dalam menciptakan kesiapan strategi- strategi yang diciptakan guna meminimalisir resiko saat terjadi kebakaran, sehingga masih banyak kendala- kendala yang dialami saat bertugas. Para pegawai juga menyampaikan selain dalam bertugas mereka juga terkadang merasa tertekan karena harus siaga selama 24 jam.

Kalsum (2017) mengemukakan bahwa tuntutan peran petugas pemadam kebakaran yang mengharuskan untuk tetap aktif selama 24 jam dapat menimbulkan konflik pada pekerja. Fenomena budaya organisasi menggambarkan bahwa budaya organisasi memiliki suatu hubungan yang terjalin sangat erat dan mampu meningkatkan kerjasama antara suatu organisasi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Selain itu budaya organisasi yang baik akan

mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku para anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan suatu kreativitas yang baru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ruyani *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Penelitian yang dilakukan oleh Girsang, (2019) juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Taher dan Amran (2021) Dari hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Penelitian yang dilakukan oleh Hanny dan Gede (2020) Menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain Budaya Organisasi ada faktor lain yang berperan dalam perkembangan organisasi yaitu Motivasi kerja terhadap setiap karyawan. Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Pada lingkungan kerja pegawai pemadam kebakaran kabupaten Gianyar dimana terjadi suatu fenomena, yaitu

kurangnya motivasi kerja pada setiap pegawai, hal itu dibuktikan dari hasil jawaban wawancara langsung dengan Kepala Satuan (Kasat) yang menyatakan bahwa kinerja pada dinas pemadam kebakaran Gianyar masih belum maksimal dalam upaya mempersiapkan diri dalam penerapan sistem kerja agar memudahkan ketika turun ke lapangan dan meminimalisir kendala-kendala yang sering terjadi. Para pegawai cenderung malas untuk melakukan evaluasi kerja seperti mencari jalan alternatif yang dapat dilalui ketika terjadi kemacetan saat melaksanakan tugas agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang berhubungan dengan kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar”.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Gianyar?
- 3) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Gianyar?

Berdasarkan perumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini

adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Gianyar
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Gianyar

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Konsep *Path Goal Theory of Leadership*

Menurut model ini, pemimpin menjadi efektif Karena efek positif yang mereka berikan terhadap motivasi para pengikut, kinerja dan kepuasan. Dasar dari path goal adalah teori motivasi ekspektansi. Teori awal dari path goal menyatakan bahwa pemimpin efektif adalah pimpinan yang bagus dalam memberikan imbalan pada bawahan dan membuat imbalan tersebut dalam satu kesatuan (*contingent*) dengan pencapaian bawahan terhadap tujuan spesifik. Model kepemimpinan jalur tujuan (*path goal*) menyatakan pentingnya pengaruh pemimpin terhadap persepsi bawahan mengenai tujuan kerja, tujuan pengembangan diri, dan jalur pencapaian tujuan. Dasar dari model ini adalah teori motivasi eksperimental.

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang

sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya dalam perusahaan tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian

Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi, dan sebagai kontraprestasinya organisasi memberikan imbalan yang bentuknya dapat sangat bervariasi di mana hal ini biasa disebut sebagai kompensasi. Terdapat empat indikator kompensasi, yaitu :

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul. Budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya mempengaruhi

intensitas perilaku. Sedangkan untuk budaya organisasi yang lemah merupakan budaya organisasi yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya dan sangat dipaksakan sehingga berpengaruh negatif kepada organisasi karena akan memberikan arah yang salah kepada para pegawai (Supartha, 2015). Akar budaya organisasi berasal dari para pendirinya, karena para pendiri organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap budaya awal organisasi, baik dari segi kebiasaan maupun ideologi. indikator budaya organisasi sebagai berikut :

- 1) Inovatif memperhitungkan resiko
- 2) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan
- 3) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai
- 4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan
- 5) Agresif dalam bekerja
- 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Motivasi

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kinerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung tugas mereka. Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi perilaku manusia untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai apa yang dibutuhkan atau diinginkan. Indikator Motivasi kerja adalah sebagai berikut

- 1) Daya Dorong
- 2) Kemauan
- 3) Kerelaan
- 4) Membentuk Keahlian
- 5) Membentuk Ketrampilan
- 6) Tanggung Jawab
- 7) Kewajiban
- 8) Tujuan

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016:64). Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berpikir maka dapat diajukan hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar
- H2 : Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar
- H3 : Motivasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar yang berlokasi di JL.Bono , Blahbatuh ,Kabupaten Gianyar, Bali. Objek penelitian yang digunakan adalah kompensasi, budaya organisasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Harian Lepas pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten

Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi menjadi sampel.

Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam suatu penelitian ilmiah alat pengumpul data yang digunakan harus memenuhi persyaratan. Suatu instrument dapat dinyatakan valid, jika instrument tersebut mampu mengukur apa yang hendak diungkapkannya dalam penelitian.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Standar	Ket.
Kompensasi (X1)			
X1.1	0,906	0,30	Valid
X1.2	0,967		Valid
X1.3	0,916		Valid
X1.4	0,973		Valid
Budaya Organisasi (X2)			
X2.1	0,991	0,30	Valid
X2.2	0,991		Valid
X2.3	0,966		Valid
X2.4	0,991		Valid
X2.5	0,991		Valid
X2.6	0,991		Valid
Motivasi Kerja (X3)			
X3.1	0,969	0,30	Valid
X3.2	0,972		Valid
X3.3	0,972		Valid
X3.4	0,969		Valid
X3.5	0,945		Valid
X3.6	0,972		Valid
X3.7	0,958		Valid
X3.8	0,946		Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,993	0,30	Valid
Y.2	0,997		Valid

Y.3	0,993		Valid
Y.4	0,997		Valid
Y.5	0,997		Valid

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.1, menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* instrumen lebih besar dari 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Kompetensi (X ₁)	4	0,953	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	6	0,993		Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	8	0,989		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,997		Reliabel

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.4 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alphanya* lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dilakukan dengan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil analisis, diperoleh hasil uji normalitas yang disajikan pada Tabel 5.6 berikut.

Tabel 5.6
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	60
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Lampiran 6

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2) Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Nilai *Tolerance* dan VIF disajikan pada Tabel 5.7 berikut.

Tabel 5.7
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Kompensasi	0,183	5,457
Budaya Organisasi	0,312	3,202
Motivasi Kerja	0,176	5,674

Sumber: Lampiran 6

Tabel 5.7 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka

dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 5.8 berikut.

Tabel 5.8
Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Kompensasi	0,371
Budaya Organisasi	0,925
Motivasi Kerja	0,566

Sumber : Lampiran 6

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil analisisnya disajikan pada Tabel 5.9 adalah sberikut :

Tabel 5.9
Rekapitulasi Hasil Analisis

Model	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,789		1,642	0,106
Kompensasi	0,403	0,363	2,588	0,012
Budaya Organisasi	0,201	0,235	2,190	0,033
Motivasi Kerja	0,206	0,345	2,414	0,019
R				0,893

Adjusted R Square	0,788
F	73,892
Sig. F	0,000

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.9, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = 1,789 + 0,403 X_1 + 0,258 X_2 + 0,206 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- 1) Nilai b₁ sebesar 0,403, memiliki arti, apabila kompensasi semakin baik, sedangkan budaya organisasi dan disiplin kerja tetap maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Nilai b₂ sebesar 0,201, memiliki arti apabila budaya organisasi semakin tinggi sedangkan kompensasi dan motivasi kerja tetap maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Nilai b₃ sebesar 0,206, memiliki arti apabila motivasi kerja semakin baik, sedangkan kompensasi dan budaya organisasi tetap maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

UJI MODEL FIT

1) Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menguji signifikan pengaruh antara Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.9 diperoleh nilai F-hitung 73,892 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompensasi, stres kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.9 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,788. Ini berarti besarnya kontribusi antara kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 78,8% sedangkan sisanya 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENGUJIAN HIPOTESIS (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.9 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk kompensasi adalah 2,588 dan signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk budaya organisasi adalah 2,190 dan signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua (H_2) yang

menyatakan Budaya organisasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk motivasi kerja adalah 2,414 dan signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar. Hasil ini memiliki arti dengan semakin baik pemberian kompensasi, akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Pemberian kompensasi merupakan hak mutlak yang harus diterima oleh para karyawan. Setiap orang yang bekerja tentunya ingin memperoleh balas jasa dari segala kerja kerasnya. Semua orang pasti menginginkan tempat usaha yang layak dan juga pemberian kompensasi yang sesuai. Tetapi dalam praktiknya banyak orang yang hanya berfikir yang penting mereka bekerja dan mendapat pekerjaan dengan kompensasi rendah daripada mereka menjadi pengangguran. Hal ini tentu menjadi masalah besar, karena pemberian kompensasi tidak sebanding dengan kerja keras para karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Prasetyo *et*

al., (2021) , Efendi *et al.*,(2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kemudian ada penelitian yang dilakukan oleh Dini dan Yuniarto (2020) yang juga menyimpulkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar. Hasil ini memiliki arti dengan semakin baik penerapan budaya organisasi, akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan. Dalam proses pencapaian tujuan organisasi ini, tentu juga akan turut dipengaruhi oleh perilaku individu yang berkepentingan untuk mewujudkan tujuan pribadi dan kelompoknya. Perilaku dari individu dan kelompok yang beragam mendorong penetapan suatu norma yang dapat mengakomodasi berbagai kepentingan individu dan kelompok untuk bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi. Suatu norma atau pedoman yang digunakan organisasi untuk melakukan aktivitasnya inilah yang kemudian dikenal dengan budaya organisasi. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryaman (2018) & Hanny dan Gede (2020) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang telah dilakukan oleh Kamaliah (2018) yang juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar. Hasil ini memiliki arti dengan semakin baiknya pemberian motivasi kerja, akan diikuti dengan meningkatnya kinerjakaryawan. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan elemen penting yang menggerakkan Anda untuk mencapai suatu tujuan. Ketika berada dalam situasi yang tidak menyenangkan, kemampuan Anda untuk terus fokus, mendorong diri sendiri, dan mencapai sesuatu akan menurun secara perlahan. Oleh karena itu, motivasi bekerja menjadi elemen penting bagi karyawan untuk unjuk diri melalui kinerja terbaik. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan begitu besar. Tanpa komponen ini, Anda akan sulit mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Lolowang (2019) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun juga penelitian yang dilakukan oleh Christian (2018), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar, ini berarti bahwa semakin baik pemberian kompensasi maka kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar juga akan meningkat.
- 2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar, ini berarti semakin baik penerapan budaya organisasi maka kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar juga akan meningkat.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar, ini berarti semakin baik pemberian motivasi kerja maka kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar juga akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Dalam rangka membuat karyawan lebih bersemangat didalam menjalankan pekerjaan, maka kedepannya kepada pimpinan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten

Gianyar diharapkan dapat lebih mengapresiasi hasil kerja karyawannya dengan memberikan Gaji yang sesuai dengan beban tugas yang diberikan karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

- 2) Dalam rangka membuat karyawan dapat selalu berpikir inovatif dalam mengambil resiko kerja, maka diharapkan kepada pimpinan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar untuk lebih mampu menanamkan nilai – nilai organisasi serta menjaga sinergitas antara atasan dan bawahan sehingga tujuan organisasi secara bersama tercapai maksimal.
- 3) Dalam rangka memotivasi karyawan agar mampu mengembangkan ketrampilan dalam bekerja, maka diharapkan kepada pimpinan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gianyar untuk dapat mengadakan program pelatihan secara berkala kepada karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Sidik, M. (2023). PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATAM TELEVISI. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 148-153.
- Kusuma, Oktavianto Hadi, and Sri Rahayu. "Pengaruh Persepsi Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai CV. Top Selluler." *MANAJEMEN DEWANTARA* 6.1 (2022): 129-140.

- Ekawati, I. S., Sutrisna, A., & Pauzy, D. M. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya. *EBISMAN: eBisnis Manajemen*, 1(3), 49-63.
- Fernos, Jhon, and Istitkharah Wipi. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 3.2 (2023): 647-661.
- Novita, E., Prasetio, A. P., & Sary, F. P. (2022). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 505-517.
- Dewi, D. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Serta Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Juke Abadi Sidoarjo (Doctoral dissertation, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya).
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- Andani, N. M. A., Atmaja, N. P. C. D., & Manek, D. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA TIRTA AMERTHA JATI KABUPATEN JEMBRANA. *EMAS*, 4(8), 2031-2046.
- Kartiko, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik Di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Mazro'atul Ulum Paciran. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 207-226.
- Herdianto, Y. B. (2022). HUBUNGAN ANTARA BURNOUT DENGAN WORKPLACE INCIVILITY BEHAVIOR PADA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN DIY (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Ruyani, I., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 76-90.
- Gunadi, S., & Adsila, S. (2023). BUDAYA ORGANISASI BERPENGARUH POSITIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Kendali Akuntansi*, 1(1), 16-33.
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 215-221.
- Pratiwi, S. I., Askolani, A., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk

- Bhakti Kencana
Tasikmalaya. *Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 246-261.
- TRIJATI, K. A. A. (2023). *PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD SARASWATI 3DENPASAR* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Aritonang, M. A. I., Rangkuti, A. E., & Sinambela, M. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH I DISNAKER PROVSU*. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5(1), 72-78.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: total quality management dan gaya kepemimpinan (literature review manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372-389.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342-359.
- Salam, Abdul, et al. *Dampak Organizational Citizenship Behavior dan Gaya Kepemimpinan (Path Goal Theory) terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan Farmasi di Kota Bandung*. Diss. Program Studi Manajemen S1, Universitas Widyatama, 2021.
- PUTRA, I. PUTU AGUS APRIANA. *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP WREDA SRI SEJAHTERA KABUPATEN GIANYAR*. Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2023.
- Onika, Febri. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara/Febrri Onika/26180518/Pembimbing: Ponco Priyantono." (2022).
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.
- Pratiwi, S. D., Karnadi, K., & Pramesthi, R. A. (2022). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA* DI

- SITUBONDO. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(9), 1869-1881.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- AZKIA, K. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN KARYAWAN (Suatu Penelitian Pada Karyawan Bagian Produksi PT Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- PUTRA, B. W. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER KARYAWAN DI PT. PGAS KOTA BOGOR/BAGUS WASKITA PUTRA/S1-0216108/PEMBIMBING I: YUSTIANA WARDHANI/PEMBIMBING II: INDAR KHAERUNNISA.*
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667-679.
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3).
- WINDARI, DEWA AYU TAMAN. *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN GIANYAR.* Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2023.
- Alpandi, I., & Masrifah, I. (2023). Pengaruh Knowledge Management dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Perusahaan PT Adis Dimension Footwear. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(4), 3540-3549.
- Sidik, M. (2023). *PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATAM TELEVISI.* *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 148-153.
- Aritonang, M. A. I., Rangkuti, A. E., & Sinambela, M. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH I DISNAKER PROVSU.* *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5(1), 72-78.

- Rahmat, Ita, Lailatus Sa'adah, and Devi Aprillia. *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020.
- YULISTINA, E. S., & TAHWIN, M. (2024). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI KELURAHAN SE KABUPATEN REMBANG. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(1), 765-777.
- Suryaningrum, F. P., Haryono, A. T., & Amboningtyas, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Kayawan, Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di Pt. Bagus Conveksi Branch Paragon Mall Semarang). *Jurnal Ekbis*, 20(2), 1320-1331.
- Ridwan, M. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris Pada Karyawan UMKM di Kota Magelang)*(Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Iriani, N. I., Due, M., & Hidayat, M. (2020). Artikel Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, (1).
- Putra, A. R. (2020). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris Pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti I Secang)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Edwy, F. M., Hasan, A., & Kamaliah, K. (2018). Pengaruh Independensi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Riau. *PEKBIS*, 11(1)
- Octavia, R. H. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KENCANA RODO* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- YANTI, N. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Karo*(Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI).
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Dinas Komunikasi Dan
Informatika Kabupaten
Bima. *Trending: Jurnal
Manajemen dan Ekonomi*, 1(4),
392-405.

Ernawati, R. D., Rahayu, L. P., &
Lisdiana, N. (2021). Pengaruh
kontrol diri dan perilaku
cyberloafing terhadap kinerja
pegawai sdn di Kelurahan
Kembangkuning, Cepogo,
Boyolali pada masa pandemi
covid-19. *EKOBIS: Jurnal Ilmu
Manajemen Dan Akuntansi*, 9(2),
194-203.

Saputro, A. C., & Nuvriasari, A. (2022).
Pengaruh Motivasi Dan
Komitmen Organisasional
Terhadap Turnover Intention
Dan Permodalan Usaha Pada
Komunitas UMKM “Cupu
Pitoe” Di Daerah Istimewa
Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi
Manajemen dan Akuntansi*, 1(1).