

ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION TOWARD VILLAGE PERFORMANCE IN THE COMMUNITY EMPOWERMENT SERVICE OF TANGGAMUS DISTRICT

Senen Mustakim

Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Mustakimdr2019@gmail.com

Abstract. This study aims to look for the Effect of Organizational Culture and Work Motivation on the Performance of Village Assistance Employees at the Tanggamus District Community Empowerment Office. Research to be carried out is quantitative research. This study uses 48 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where as an independent variable of organizational culture (X1) with a statement instrument of 12 instruments and work motivation (X2) with a statement instrument as many as 12 instruments and employee performance (Y) as a dependent variable with a statement instrument of 15 instruments. Based on the analysis and processing of the data that has been done so that the hypothesis can be found, namely: There is an influence between organizational culture (X1) on employee performance (Y), with a level of influence of 59.6%. There is an influence between work motivation (X2) and employee performance (Y), with an influence level of 82.7%. There is an influence between organizational culture (X1), work motivation (X2) with employee performance (Y), with a level of influence of 76.9%.

Keywords: Organizational culture, work motivation, employee performance.

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENDAMPING DESA PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA KABUPATEN TANGGAMUS

Senen Mustakim

Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Mustakimdr2019@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mencari Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pendamping Desa Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tanggamus. Penelitian yang akan dilaksanakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 48 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu : 2 (dua) Variabel bebas (X₁ dan X₂) dan 1 (satu) variabel terikat dimana sebagai variabel bebas budaya organisasi (X₁) dengan instrumen pernyataan sebanyak 12 instrumen dan motivasi kerja (X₂) dengan instrumen pernyataan sebanyak 12 instrumen serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dengan instrumen pernyataan sebanyak 15 instrumen. Berdasarkan analisis serta olah data yang telah dilakukan sehingga dapat ditemukan jawaban hipotesis yaitu: Terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 59,6%. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X₂) dengan kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 82,7%. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X₁), motivasi kerja (X₂) dengan kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 76,9%.

Kata Kunci : Budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini khususnya sektor retail tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena kinerja dari pegawai sebagai sumber daya manusia akan mempengaruhi faktor yang lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan operasionalnya, maka setiap organisasi dituntut mengelola sumber daya manusia yang ada agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien.

Mengisi daftar hadir bukanlah salah satu landasan yang merupakan sebuah jaminan/ penjamin bahwa akan bekerja dengan bersungguh-sungguh serta bertanggung jawab atas beban tugasnya, karena bisa saja pada saat pimpinan tidak berada di tempat kerja, para pegawai justru memanfaatkan waktu tersebut untuk bersantai-santai. Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap motivasi kerja pegawai. Jadi tercapainya tingkat kinerja kerja yang tinggi tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun dan fasilitas kerja yang cukup akan tetapi dapat pula oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja pegawai seperti melalui pengembangan sumber daya manusia. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendaya gunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Persaingan di berbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah system manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai pada instansi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Rasa aman terhadap suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum bekerja, saat bekerja ataupun setelah bekerja.

Fenomena yang ada pada pegawai Pendamping Desa Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tanggamus yaitu, penerapan budaya organisasi belum optimal, dimana masih ada pegawai yang belum mentaati disiplin kerja seperti : jam kerja, mereka masuk kerja setelah jam 08.00 WIB dan pulang sebelum jam 16.00 WIB, di samping itu sikap pegawai yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya.

Motivasi yang diberikan pimpinan sudah baik, namun hal ini tidak diterapkan dalam rutinitas sehari-hari dikantor oleh sebagian pegawainya, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang bersantai-santai pada saat melakukan pengawasan, tidak berada ditempat saat akan diadakan briefing oleh pimpinan dan ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan (izin) kepada pimpinan.

Kinerja menurun terlihat dari masih ada pegawai yang lambat dalam penyelesaian suatu pekerjaan dan bahkan

cenderung menunda-nunda pekerjaan. Rendahnya kinerja ini terlihat dari lambatnya pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Disamping itu tingkat kehadiran pegawai Pendamping Desa pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tanggamus juga tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat pada berikut ini:

Tabel Persentase Ketepatan Jam Masuk Kerja Semester 1 Tahun 2019

No	Bulan	Kehadiran Pegawai yang terlambat (%)	Target
1	Januari	75%	100%
2	Februari	72%	100%
3	Maret	85%	100%
4	April	80%	100%
5	Mei	75%	100%
6	Juni	78%	100%

Sumber: Subbag Kepegawaian Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tanggamus, 2019.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase kehadiran tertinggi yaitu sebesar 85%. Hal ini mencerminkan kinerja pegawai yang belum optimal terlebih lagi jika dikaitkan dengan kompensasi dan lingkungan kerja yang ada. Dalam kaitanya dengan kinerja pegawai, masih terdapat kualitas hasil kerja yang belum optimal serta tidak sesuai yang ada dengan apa yang diharapkan oleh instansi. Hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar pimpinan dan seluruh elemen pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tanggamus dapat bekerja lebih optimal.

KAJIAN PUSTAKA

Organisasi merupakan hal yang tidak mungkin terlepas dari kehidupan bermasyarakat. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya suatu organisasi dan

tidak terkait dengan apakah pegawai menyukai karakteristik itu atau tidak. Pentingnya di dalam budaya organisasi berupaya mengukur bagaimana pegawai memandang organisasi mereka. Organisasi sebagai wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Tampubolon (2004: 178), budaya organisasi merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh pegawai sebagai anggota organisasi. Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para pegawainya dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja.

Budaya organisasi yang dibentuk dari faktor-faktor yang terkandung di dalam Organisasi sangat dipengaruhi oleh beberapa elemen kunci yang cukup dominan. Adapun elemen-elemen dari budaya organisasi menurut Deal dan Kennedy yang dikutip oleh Moh. Pabundu Tika (2006: 16), adalah :

1. Lingkungan Usaha

Kelangsungan hidup organisasi di tentukan oleh kemampuan organisasi memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang

harus dilakukan organisasi agar bisa berhasil.

2. Nilai-Nilai

Elemen nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dari suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut menitik beratkan kepada suatu keyakinan untuk mencapai kesuksesan. Nilai-nilai atau keyakinan agar dapat mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang baik, hendaknya harus disampaikan secara terbuka oleh para manajer kepada seluruh lapisan sumber daya manusia (SDM) yang ada, hal ini dimaksudkan agar tidak terjadinya penyimpangan-penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan oleh instansi.

3. Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan bisa berasal dari pendiri instansi, para manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi, mereka bisa menumbuhkan idealisme, semangat dan tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan atau masalah dalam organisasi.

4. Ritual

Kegiatan upacara di suatu organisasi pada umumnya bentuk penghargaan terhadap kinerja sumber daya manusianya atau dapat berupa laporan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu.

5. Jaringan Budaya

Elemen ini secara informal dapat dikatakan sebagai jaringan komunikasi di dalam instansi, dapat dijadikan sebagai pembawa atau penyebaran nilai-nilai budaya instansi. Elemen ini merupakan hierarki dari kekuatan yang tersembunyi di dalam organisasi, oleh karena itulah efektivitas jaringan ini hanya sebagai cara untuk mendapatkan informasi tentang apa yang terjadi di

instansi, dapat dikatakan juga bentuk jaringan kultural adalah informal.

Motivasi berasal dari kata "*movere*" dalam bahasa latin yang berarti "bergerak" atau "menggerakkan". Motivasi kerja dalam manajemen hanya diajukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya dan mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Munandar, (2001), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja menurut pendapat yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2005), yaitu:

1. Dorongan material (misal: uang, barang)
2. Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan (misal: prestise, upah, imbalan dan kuasa perorangan)
3. Syarat-syarat pekerjaan yang diinginkan (misal: lingkungan bersih dan tenang)
4. Kebanggaan akan pekerjaan (baik untuk keluarga maupun orang lain)
5. Kesenangan individu dalam hubungan sosial dan organisasi
6. Pegawai turut serta dalam sebagian kegiatan-kegiatan yang penting dalam organisasi.

Suatu instansi atau organisasi tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau organisasi tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka organisasi harus mendorong pegawai untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi/ instansi menghadapi krisis yang serius.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah isu, problem, atau permasalahan yang dibahas, dikaji, diteliti dalam riset sosial. Dari definisi tersebut, kita langsung bisa menangkap bahwa objek penelitian memiliki cakupan luas sejauh masih berhubungan dengan topik penelitian. Yang dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini adalah Pendamping pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tanggamus..

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer.

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan menggunakan angket kuisisioner melalui responden.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Observasi, yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.
2. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.
3. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku – buku bacaan, dokumen – dokumen, peraturan – peraturan dan ketentuan undang – undang serta kebijaksanaan – kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Menurut data yang ada jumlah pegawai di Pendamping pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tanggamus yaitu sebanyak 50 orang pegawai, dengan menggunakan tabel penentuan jumlah sampel isaac dan michael dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan maksimal 5% atau (0,005), sehingga sampel yang digunakan adalah 44 responden dalam hal ini peneliti dan pimpinan tidak termasuk ke dalam responden dalam penelitian ini.

Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut, (Umar, 2005: 190):

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Keeratan hubungan (korelasi)

x = Jumlah skor pertanyaan

y = Jumlah skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria putusan:

$r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $Sig. < 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah valid.

$r_{hitung} < r_{tabel}$ dan $Sig. > 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan rumus Regresi Linier Sederhana :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Nilai penjualan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi X

X = Biaya promosi

e = Faktor kesalahan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = (r)^2 \times 100\%$$

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t

r = Koefisien Korelasi

N = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

a. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\rho < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a yang berarti variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

b. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\rho > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat digunakan Uji-F dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R : Koefisien korelasi ganda

K : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

(Sugiyono, 2008 : 219).

Dalam hal ini F-hitung dibandingkan dengan F-tabel dengan syarat sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	12.158	2.894		4.201
Bud_Or_ganis	.737	.063	.877	11.697

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 11,697. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu 1,740, maka thitung 11,697 > ttabel 1,740, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pendamping pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tanggamus dapat diterima. Jadi variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Pendamping pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tanggamus .

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi berganda antara Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi Motivasi	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Tabel Variabel Entered menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan

(removed) dari model regresi. Artinya kedua variabel bebas dapat masuk dalam perhitungan regresi berganda.

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 3,783 + 0,551X_1 + 0,360X_2.$$

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Budaya Organisasi sebesar satu point, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,551 point.

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi Kerja sebesar satu point, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,360 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,551$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,360$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Budaya Organisasi lebih tinggi atau dominan dibandingkan Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja pegawai pada Pendamping pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tanggamus.

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1 Regression		549.159	2	274.579	95.754
Residual		114.702	40	2.868	
Total		663.860	42		

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 95,754 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,634, pada taraf signifikan 5%. Jadi Fhitung adalah lebih besar dari Ftabel (F hitung > F tabel), maka Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Pendamping pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten

Tanggamus . Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan: Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Pendamping pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tanggamus adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan kajian teoristik dan analisis sebagaimana telah dijelaskan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pendamping pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tanggamus. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pendamping pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tanggamus, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji t diperoleh nilai thitung sebesar 7,772 dan thitung > ttabel 1,740. Besarnya koefisien determinasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 59,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pendamping pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Tanggamus sebesar 59,6%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dirumuskan, Pada variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan mengenai pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan, karena

indikator ini mendapatkan tanggapan responden dengan skor paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara memberikan tupoksi sesuai dengan kemampuan dan melimpahkan pekerjaan sesuai dengan job descriptionnya masing-masing, agar setiap masing-masing sub. dalam organisasi benar-benar diisi oleh aparatur dengan kemampuan yang mumpuni, agar dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan organisasi guna tercapainya tujuan serta harapan organisasi seperti yang dicita-citakan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Basu, Swastha dan Ibnu Sukotjo. 2002. *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Basu, Swastha dan Irawan. 2008. *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Harnanto. 2008. *Akuntansi Keuangan Intermediete*. Yogyakarta: Liberty.
- Iswara, Medy. 2016. Pengaruh Biaya Promosi Terhadap Penjualan Produk Indosat Di Bandar Lampung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Bandar Lampung.
- Kotler, Philip dan Garry Amstrong. 1997. *Prinsip-prinsip Pemasaran Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Philip dan Amstrong. 2004. *Prinsip-Prinsip Pemasaran. Alih Bahasa Oleh Wisnu Chandra Kristiaji Jilid 2 Edisi Ke 8*. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Philip. 2005. *Manajemen Pemasaran Jilid 1*. Klaten: PT. Intan Sejati.