

**MEMBANGUN KINERJA PEGAWAI MELALUI BUDAYA ORGANISASI DAN  
TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN DENGAN MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi Pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Salatiga)**

**Tri Maryani<sup>1</sup>, Samtono<sup>2\*</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi dan Pariwisata Indonesia<sup>1,2</sup>

<sup>\*)</sup>samtono61@gmail.com

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze and explain the influence of organizational culture and additional income allowances on employees' performance in the Education Department in Salatiga, with work motivation as a mediating variable. The research approach uses a quantitative method. The census technique was used to collect data from the respondents. The number of employees appointed as samples is 85 subjects, while the data collection technique used questionnaire techniques with 5 option Likert scale measurements. The data were analyzed using multiple regression and path analysis to determine the independent variable's direct and indirect influence on the dependent variable. The study obtained the following results: there is a positive influence of organizational culture and additional income allowance on employees' performance, and work motivation does not mediate the relationship between organizational culture and additional benefits on employees' performance in the Education Department in Salatiga.*

**Keywords** : *Employee performance, organizational culture, additional income allowance, organizational culture, work motivation.*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Salatiga dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik sensus digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Jumlah pegawai yang dijadikan sampel sebanyak 85 subjek, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket dengan 5 pilihan pengukuran skala likert. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut: terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja tidak memediasi hubungan budaya organisasi dan tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Salatiga.*

**Kata kunci** : *Kinerja pegawai, budaya organisasi, tunjangan tambahan penghasilan, budaya organisasi, motivasi kerja.*

**1. PENDAHULUAN**

Pembangunan sumberdaya manusia menurut Siagian (2010) adalah membangun kinerja pegawai secara berkesinambungan, hal tersebut menjadi tugas pokok pemerintah

dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional sebagai suatu usaha atau serangkaian usaha pertumbuhan dan perubahan yang terencana dan dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa, negara dan pemerintah menuju modernitas dalam rangka pembinaan bangsa (*nation building*). Pembangunan kinerja pegawai tidak lepas dari proses pengelolaan sumber daya manusia pada suatu organisasi kantor dinas, bahwa organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, adanya motivasi kerja yang tinggi, perbaikan tambahan penghasilan, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja dari pemimpin atau atasan kepada bawahannya.

Dinas Pendidikan Kota Salatiga mempunyai tugas merencanakan, menyusun, melaksanakan kebijakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan, yang meliputi satuan pendidikan PAUD, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, serta Pendidikan Luar Sekolah. Salah satu yang perlu diperhatikan dalam aktivitas manajemen organisasi adalah pengelolaan budaya organisasi. Hal tersebut sebagai salah satu unsur strategis dalam organisasi dan merupakan langkah penting yang akan menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai kompetensi pegawai sebagai sumber daya manusia. Budaya organisasi merupakan persepsi umum yang diyakini oleh para anggota organisasi. Hal ini telah dibuat eksplisit ketika budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu sistem mengenai pengertian yang diterima secara bersama. Pentingnya meningkatkan kinerja dapat dikatakan merupakan faktor kunci di mana budaya organisasi yang diterapkan pimpinan memegang peran sangat besar dalam menentukan level kinerja pegawai.

Sebagai organisasi pemerintah, tunjangan perbaikan penghasilan yang berlaku pada semua pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Salatiga, khususnya pada Dinas Pendidikan Kota Salatiga, sama dengan sistem tunjangan tambahan penghasilan berlaku di lembaga pemerintahan lainnya yang sesuai dengan kemampuan keuangan daerah masing-masing. Tunjangan tersebut didasarkan pada jabatan, golongan dan lama bekerja yang sedikit banyaknya akan memberikan pengaruh pada sikap kerja para pegawai. Pegawai yang mendapatkan tunjangan tambahan penghasilan (TTP) lebih besar (baik *financial* maupun *non financial*) akan merasa lebih dihargai dan diakui dan pada akhirnya pegawai tersebut akan menampilkan performa kerja yang lebih unggul sesuai dengan tuntutan organisasi. Dengan adanya kebijakan tentang tunjangan tambahan penghasilan, dapat lebih meningkatkan dorongan kepada pegawai untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada organisasi. Kondisi yang terjadi di Dinas Pendidikan Kota Salatiga, masih ada pegawai yang merasa gaji yang diterima belum memenuhi kebutuhan hidup secara standar sehingga sangat berpengaruh pada pencapaian kualitas kinerja pada organisasi

Pada hasil pengamatan awal pada Dinas Pendidikan Kota Salatiga ditemukan beberapa fenomena sebagai berikut: (1) Budaya organisasi pada Dinas Pendidikan Kota Salatiga masih belum optimal, dan masih ditemukan adanya pemberian perintah yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya; (2) Pemerintah Kota Salatiga telah memberikan TTP melalui Dinas Pendidikan Kota Salatiga baik finansial maupun non finansial, tetapi masih ada pegawai yang merasa kurang dengan TTP yang diberikan lewat Dinas Pendidikan Kota Salatiga; (3) Kadang kala mengalami keterlambatan dalam pemberian TTP karena persoalan administrasi, hal ini membuat adanya penurunan kinerja pegawai; (4) Masih ditemukannya kinerja pegawai yang tidak optimal dalam menyelesaikan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Salatiga; (5) Masih ada pegawai yang merasa kurang termotivasi dengan

baik didalam melaksanakan tugasnya, mereka menilai yang rajin dan yang kurang rajin sama saja penerimaan gajinya; (6) Penjenjangan karier yang kurang jelas, membuat pegawai bekerja seolah tanpa arah dan berjalan secara konvensional/tradisional, apa yang selama ini dikerjakan sesuai tupoksi dan komando dari atasannya sehingga motivasi untuk menjadi pegawai yang kompeten dan professional kurang terbentuk dan kurang mendapat perhatian. Berdasarkan fenomena tersebut muncul rumusan masalah penelitian untuk mengkaji lebih dalam dan komprehensif mengenai pengaruh budaya organisasi dan tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Salatiga, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

## 2. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Landasan Teori

#### Budaya Organisasi

Istilah budaya organisasi (BO) dan budaya Perusahaan (BP) adalah salinan bahasa inggris *Organizational Culture* (OC) dan *Corporate Culture* (CC). Budaya dari bahasa latin *colere* yang berarti mengolah, mengerjakan, terutama mengolah tanah atau bertani, sedangkan dalam bahasa inggris disebut *culture* (Umam, 2014). Selanjutnya Bois (2012) menjelaskan bahwa *organizational culture* sering disebut kultur organisasi, dan menjadi lebih populer dengan sebutan Budaya Organisasi. Dan didefinisikan sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya.

Selain itu, agar aktivitas manajemen organisasi berjalan dengan baik, maka suatu organisasi harus memiliki pegawai yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi semaksimal mungkin sehingga eksistensi organisasi terjaga melalui kinerja yang baik. Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan manapun baik itu organisasi *profit* maupun *non profit*. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu menghasilkan kinerja yang baik. Pihak organisasi dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai.

#### Tunjangan Tambahan Penghasilan

Dalam Pasal 80 Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (2019) disebutkan bahwa selain gaji, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas, dimana tunjangan tersebut meliputi tunjangan kinerja, tunjangan kemahalan. Tunjangan kinerja diberikan PNS sesuai dengan pencapaian kinerja yang telah dicapai, sedangkan tunjangan kemahalan diberikan kepada PNS/ASN sesuai dengan indek harga kemahalan ditingkat masing-masing daerah. Pegawai yang bekerja pada Pemerintah Pusat dibebankan pada APBN, sedang pegawai yang bekerja pada pemerintah daerah dibebankan pada APBD. Dalam Pasal 2 Peraturan Walikota Salatiga Nomor 133 Tahun 2021 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Salatiga (2021) sebagai penghargaan berdasarkan hasil penilaian kinerja. Sedangkan tujuan pemberian TTP secara spesifik adalah : (1) Terwujudnya peningkatan etos kerja, produktivitas dan prestasi kerja pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatan, rencana kerja dan target kinerja; (2) Terwujudnya peningkatan disiplin Pegawai ASN; (3) Terwujudnya peningkatan kesejahteraan Pegawai ASN.

## Motivasi Kerja

Hasibuan (2011) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas, dan tanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Selanjutnya Swastha & Handoko (2015), menjelaskan bahwa motivasi adalah kemajuan untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadinya.

Selain itu, agar aktivitas manajemen organisasi berjalan dengan baik, maka suatu organisasi harus memiliki pegawai yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi semaksimal mungkin sehingga eksistensi organisasi terjaga melalui kinerja yang baik. Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan manapun baik itu organisasi profit maupun non profit. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu menghasilkan kinerja yang baik. Pihak organisasi dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai.

## Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut Rivai (2010) istilah kinerja berasal dari kata “*job performance*”, yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Dengan demikian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut P. Siagian (2010), kinerja adalah perbandingan antara keluaran (*output*) yang dicapai dengan masukan (*input*) yang diberikan. Kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektifitas pencapaian sasaran.

Oleh karena itu, efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Untuk itu memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh kedepan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Selanjutnya dalam pengelolaan suatu organisasi kinerja menjadi suatu harapan yang paling prinsip dalam suatu organisasi, Handoko (2009), lebih menekankan pada istilah manajemen kinerja yaitu sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan seorang pegawai dengan organisasinya, proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.

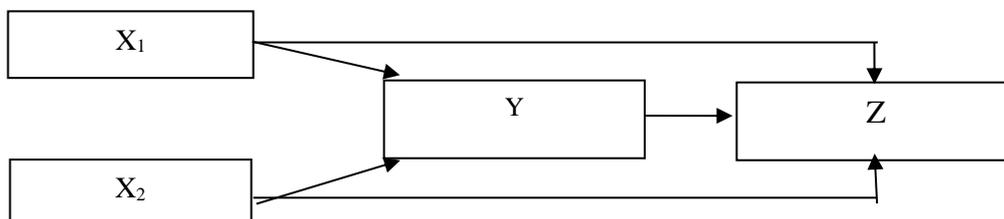
## Pengembangan Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja.
- H<sub>2</sub> : Ada pengaruh positif dan signifikan antara tunjangan tambahan penghasilan terhadap motivasi kerja.

- H<sub>3</sub> : Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- H<sub>4</sub> : Ada pengaruh positif dan signifikan tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai.
- H<sub>5</sub> : Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- H<sub>6</sub> : Motivasi kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
- H<sub>7</sub> : Motivasi kerja memediasi Format sitasi yang digunakan dalam artikel ini adalah *American Psychological Association* (APA). dengan mencantumkan sumber sitasi sesuai dengan yang dituliskan pada daftar pustaka (Jika menggunakan referensi manajer sudah otomatis akan sesuai).

### 3. MODEL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis kausalitas, yaitu menekankan analisis pada data numerical yang diolah dengan metode statistic untuk mengkaji faktor-faktor yang terjadi dan seberapa besar pengaruh budaya organisasi, tunjangan tambahan penghasilan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Salatiga. Selanjutnya desain penelitian adalah kerangka kerja untuk melakukan studi yang digunakan sebagai pedoman dalam mengumpulkan dan menganalisis data. Dalam penelitian menggunakan inferensial statistik dan dapat digambarkan dibawah ini:



**Gambar 1. Model Penelitian**

### 4. METODE PENELITIAN

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini ditetapkan seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Salatiga yang berjumlah 87 orang pegawai. Penetapan pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah penelitian sensus, artinya semua populasi diambil seluruhnya menjadi sampel sebanyak 85 orang pegawai kecuali Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas Pendidikan (2 orang karena berbagai pertimbangan dan kesibukan beliau). Teknik untuk menganalisa data yang telah terkumpul dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa yang dimulai dari; (1) Uji Kelayakan Instrumen digunakan uji validitas dan uji reliabelitas; (2) Analisis Regresi; (3) Uji Model digunakan uji anova ( F-test), dan uji determinasi ( Uji R ); ( 4 ) Uji Hipotesis digunakan uji t-test dan uji jalur mediasi.

## 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Persamaan I

**Tabel 1 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
(Contant )	12.713	3,304		3,847	0,000
X1 Bdy Org	0,609	0,133	0,552	4,575	0,000
X2 TTP	0,149	0,205	0,088	0,727	0,470

Berdasar hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh maka dibuat persamaan berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,552 X_1 + 0,088 X_2$$

Persamaan Linier Berganda tersebut dapat disimpulkan :

- Koefisien regresi menunjukkan bahwa variable budaya organisasi memiliki nilai beta positif 0,552. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki dinas pendidikan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai.
- Koefisien regresi menunjukkan bahwa variable tunjangan tambahan penghasilan memiliki nilai beta positif sebesar 0,088. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tunjangan perbaikan penghasilan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

### Persamaan II

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, tunjangan perbaikan penghasilan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

**Tabel 2 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
(Contant )	4, 252	3,795		1,121	,267
X1 Bdy Org	0,588	0,159	0,401	3,694	,001
X2 TTP	0,192	0,211	0,085	0,727	,367
Y Motivasi	0,583	0,136	0,438	4,303	,000

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y$$

$$Z = 0,401 X_1 + 0,085 X_2 + 0,438 Y$$

Persamaan linier berganda tersebut dapat disimpulkan :

- a. Koefisien regresi menunjukkan bahwa variable budaya organisasi memiliki nilai beta sebesar positif 0,401. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi yang dimiliki akan meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Koefisien regresi menunjukkan bahwa variable tunjangan tambahan penghasilan memiliki nilai beta Positif sebesar 0,085. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai tunjangan tambahan penghasilan yang dimiliki maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Koefisien regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki beta positif sebesar 0,438. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

### **Pengujian Hipotesis Parsial**

Uji parsial digunakan untuk menguji hipotesis adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara sendiri-sendiri dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hasil pengujian dengan uji t adalah sebagai berikut:

- a. Hipotesis 1 menguji pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Diperoleh nilai koefisien beta positif sebesar 0,552 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan hipotesis pertama diterima. Artinya budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- b. Hipotesis 2 menguji pengaruh tunjangan tambahan penghasilan terhadap motivasi kerja. Diperoleh koefisien beta positif sebesar 0,088 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,470 > 0,05$ , hal ini mengindikasikan hipotesis kedua diterima, artinya tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja.
- c. Hipotesis 3 menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Diperoleh koefisien beta positif sebesar 0,401 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan hipotesis ketiga diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- d. Hipotesis 4 menguji pengaruh tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai diperoleh beta positif sebesar 0,085 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,367 > 0,05$ , hal ini mengindikasikan hipotesis keempat diterima artinya tunjangan tambahan penghasilan ada pengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan
- e. Hipotesis 5 menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh beta positif sebesar 0,438 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini mengindikasikan hipotesis kelima diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan

### **Uji Jalur Mediasi**

Hasil uji mediasi motivasi kerja antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa hubungan langsung  $p = 0,401$ , sedangkan hubungan tidak langsung  $0,552 \times 0,438 = 0,242$ . Karena hubungan langsung ( $0,401$ )  $>$  dari hubungan tidak langsung ( $0,242$ ) maka tidak ada mediasi, atau dengan kata lain hipotesis 6 tidak diterima. Motivasi kerja lebih berdampak secara langsung terhadap kinerja pegawai dari pada melalui motivasi kerja.

Hasil Uji Mediasi motivasi kerja antara tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa: hubungan langsung  $p = 0,085$ , sedangkan hubungan tidak langsung  $0,088 \times 0,438 = 0,039$ . Karena hubungan langsung ( $0,085$ ) > dari hubungan tidak langsung ( $0,039$ ), maka tidak ada mediasi, atau dengan kata lain hipotesis 7. Tunjangan tambahan penghasilan lebih berdampak secara langsung terhadap kinerja pegawai dibandingkan melalui motivasi kerja.

## 6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data tersebut di atas akhirnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, artinya semakin baik budaya organisasi pada suatu kantor dengan sendirinya akan meningkatkan motivasi kerja bagi pegawai dikantor tersebut khususnya dilingkungan kantor Dinas Pendidikan Kota Salatiga.
- b. Tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh terhadap motivasi kerjai, artinya dengan diberikan tunjangan tambahan penghasilan bagi para pegawai akan meningkatkan motivasi kerja pegawai, khususnya dilingkungan Dinas Pendidikan Kota Salatiga.
- c. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan kantor Dinas pendidikan Kota Salatiga, artinya manakala suatu kantor dinas memiliki budaya organisasi yang baik dan sehat dengan sendirinya organisasi tersebut akan terbangun kinerja para anggota organisasi dengan baik pula.
- d. Tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan kantor Dinas Pendidikan Kota Salatiga, artinya dengan pemberian tunjangan tambahan penghasilan bagi para pegawai dengan harapan mampu meningkatkan kinerja para pegawai.
- e. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan kantor Dinas Pendidikan Kota Salatiga. Artinya para pegawai dengan motivasi kerja yang baik dengan sendirinya akan menumbuhkan semangat kinerja para pegawai yang tinggi untuk mencapai suatu tujuan organisasi secara efektif dan efisien.
- f. Motivasi kerja tidak memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dilingkungan kantor Dinas Pendidikan Kota Salatiga. Artinya manakala suatu kantor sudah memiliki budaya organisasi yang baik, sehat, mantab, transparan, kondusif, dan obyektif, dengan sendirinya para pegawai akan melaksanakan tugas dan fungsinya secara penuh tanggung jawab dan konsisten terhadap kinerjanya.
- g. Motivasi kerja tidak memediasi tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Dinas Pendidikan Kota Salatiga. Artinya pemberian tunjangan tambahan penghasilan lebih berpengaruh langsung terhadap kinerja para pegawai dilingkungan dinas pendidikan Kota Salatiga.

Dari kesimpulan tersebut saran yang dapat diberikan adalah; budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja serta berdampak secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, maka dipandang perlu dari lembaga organisasi secara terprogram dan berkelanjutan lewat pembinaan dan pemahaman organisasi secara sistematis dan dinamis untuk membina anggota organisasi. Selanjutnya, tunjangan tambahan penghasilan, hasil pengolahan data menunjukkan ada berpengaruh secara positif, namun tidak siqifikan ini menunjukkan bahwa tidak semua pegawai bisa menerima tunjangan tambahan penghasilan dengan baik, akan tetapi masih ada beberapa pertimbangan dan alasan

dimungkinkan kurang besar nominalnya jika dibandingkan dengan daerah-daerah yang lain.

Motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dipandang perlu untuk ditingkatkan proses pemberian dukungan terhadap pegawai agar tetap terjaga dan terjamin motivasi kerja secara baik dan konsisten, mengingat motivasi kerja sebagai pilar yang penting untuk menyelamatkan organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bois, H. (2012). Stephen P. ROBBINS: Organizational Behavior. Concepts, Controversies and Applications. 3rd ed., Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1986, 554 pp., ISBN 0-13-641549-0-01. *Relations Industrielles*. <https://doi.org/10.7202/050272ar>
- Handoko, T. H. (2009). Human Resource Management. In *Personnel and Human Resource Management*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- P. Siagian, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Cetakan Kedelapan Belas BUMI RAKSA*.
- Rivai, V. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktek, Penerbit PT. *RajaGrafindo Persada, Jakarta*.
- Swastha, B., & Handoko, H. (2015). Manajemen Perusahaan Analisa Perilaku Konsumen. *Yogyakarta: Liberty Edisi Pertama*.
- Surat Keputusan Walikota Salatiga, Nomor: 841/13/2019, Tanggal: 21 Januari 2019, Tentang *Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2019*. Di Lingkungan Pemerintah Kota Salatiga.
- Undang-Undang Kepegawaian Republik Indonesia Nomor: 43 Tahun 1999, psl 7, *Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. Badan Kepegawaian Nasional, Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, *Tentang Aparatur Sipil Negara (2019)*.