

ANALISIS STIMULUS KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PERFORMANCE PEGAWAI PADA BALAI PELESTARIAN KEBUDAYAAN WILAYAH IX

Hilda Purnamawati¹, Dina Rahmawati², Iyan Sukiman³

^{1,2} Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sangga Buana

³ Program Studi D3 Keuangan dan Perbankan, Direktorat Vokasi, Universitas Sangga Buana

¹ korespondensi: dinara021200@gmail.com

ABSTRAK

Performance is a very important thing that describes the level of achievement of implementing activities in realizing the goals, objectives, vision and mission of an organization or company as outlined in the planning strategy of an organization or company. However, in reality there is a decline in performance because there are still many employees who arrive late to work and are less than optimal in completing daily tasks (daily log), so that the completion of work targets still does not meet the targets. This research aims to determine the effect of work motivation on the performance of employees at the Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah IX. The population in this research was carried out on all 50 employees, where all employees were respondents. The sampling technique used in this research was saturated sampling. The analytical method in this research uses simple linear regression analysis, correlation coefficient, and coefficient of determination. The independent variable in this study is work motivation as the independent variable, while employee performance is the dependent variable. This research uses quantitative research methods through descriptive analysis and verification, this research uses a saturated sample or census technique because it takes all objects that are members of the population as samples. The findings of the research results show that there is a motivational influence on employee performance at the Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah IX.

Keywords: Work Stimulus, Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja adalah istilah penting yang mewakili tingkat pencapaian pelaksanaan tindakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan tujuan organisasi atau perusahaan sebagaimana dijelaskan dalam strategi perencanaan organisasi atau perusahaan. Namun terjadi penurunan kinerja karena masih banyak pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja dan kurang ideal dalam menyelesaikan tugas sehari-hari (log harian), sehingga tujuan kerja masih belum tercapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Kebudayaan Provinsi Jawa Barat terletak di Wilayah IX. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pekerja yang berjumlah 50 orang, dengan seluruh karyawan berperan sebagai responden. Strategi sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini pendekatan analisisnya adalah analisis regresi linier dasar, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja sebagai variabel independen, sedangkan untuk kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif melalui analisis deskriptif dan verifikatif, penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau teknik sensus karena mengambil seluruh objek yang menjadi anggota populasi sebagai sampel. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah IX.

Kata Kunci: Stimulus Kerja, Performance Pegawai

PENDAHULUAN

Instansi atau organisasi mana pun, faktor manusia merupakan aspek yang signifikan karena sejalan dengan kepentingan dan tujuan manusia. Akibatnya, Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai salah satu

aspek yang mungkin digunakan di masing-masing organisasi atau instansi, sehingga menjadikan manusia sebagai partisipan di berbagai organisasi/instansi. Bukan rahasia lagi bahwa para ahli telah mengakui bahwa memberikan dampak yang positif dari

pengembangan manusia terhadap organisasi sangat penting, dengan demikian para pemimpin harus menyusun strategi yang baik untuk mengoptimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) mereka untuk menghasilkan hasil yang maksimal sesuai dengan hasil yang diharapkan (1).

Performance pegawai lah yang menentukan dan mengarahkan jalannya urusan pemerintahan, maka pegawai negeri sipil memegang peranan penting dalam mencapai tujuan dari tugas-tugas dan fungsi-fungsi suatu organisasi pemerintahan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi seefektif mungkin diperlukan salah satu fungsi manajemen, khususnya pengelolaan sumber daya manusia. Secara umum, kinerja suatu perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia diprioritaskan berdasarkan besarnya produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan (ability) dan motivasi (motivation) merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja (2).

Selain itu, pejabat pemerintah diharuskan melengkapi catatan harian, di mana pegawai pemerintah akan mencatat aktivitas sehari-hari dalam menyelesaikan log harian mengenai apa yang dikerjakan pada hari itu juga. Hal tersebut tentunya dapat mengurangi terbuangnya waktu yang kosong, sehingga dalam penyelesaian pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu. Selain itu, pegawai negeri sipil diminta untuk melengkapi daftar hadir yang diberikan organisasi. Apakah pegawai negeri sipil sering absen atau tidak, daftar

hadir dapat digunakan sebagai bukti disiplin kerja. Akan ada keterlambatan yang terjadi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakan jika ada pegawai negeri sipil yang sering mangkir atau sering absen.

Untuk menilai yang baik dan kurangnya semangat kerja pekerja dapat melihat faktor-faktor dorongan dalam kerja yang mencakup presensi (kualitas presensi), gotong royong, dan kewajiban. Absensi adalah kedatangan karyawan yang bertepatan beserta perintah dan beban kerja yang diberikan. Kebanyakan instansi menginginkan karyawan agar hadir dan kembali pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan, akibatnya kewajiban tidak terbengkalai. Ketidakhadiran karyawan dapat berdampak akan kinerja, yang pada akhirnya instansi tidak bisa memperoleh target secara maksimal (3).

Disiplin kerja pegawai Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah IX sebenarnya masih kurang dan adanya kesenjangan. Masih ada beberapa pegawai yang masuk kerja setelah jam kerja dan pulang sebelum waktu yang dijadwalkan. Pegawai dinyatakan mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, yakni dari pukul 07.30 WIB hingga pukul 16.00 WIB. Selain itu, beberapa pegawai bekerja kurang optimal dalam tugas yang diberikan untuk menyelesaikan tugas harian (log harian), terutama pegawai yang sering datang terlambat dan mengganggu dalam penginputan data, menyebabkan pemenuhan tujuan kerja tidak sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

“Performance adalah perbandingan hasil kerja yang yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik dan sebaliknya” (4). “Performance merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika” (5).

Keberhasilan suatu instansi dalam menjalankan misi tidak lepas dari peran dan tanggung jawab instansi pemerintah dalam menjalankan misi pemerintah, karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat membantu dalam pencapaian tujuan pembangunan, kesuksesan, dan kelangsungan instansi. Kinerja staf yang baik berhubungan langsung dengan hasil yang baik dalam pelaksanaan tugas pelayanan. Di sisi lain, kinerja yang buruk juga berdampak negatif bagi instansi (6).

Stimulus adalah sebagai pemikiran yang berfungsi sebagai penggerak yang terdiri dari emosi, kebutuhan hal inilah yang menyebabkan perilaku manusia (7).

Kompensasi dan kemajuan profesional merupakan dua faktor yang mempengaruhi stimulus kerja. Kompensasi diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima dalam bentuk

nyata dan harus diperhitungkan kepada seseorang yang dibebaskan dari objek pajak penghasilan. Sedangkan pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja organisasi Aparatur Sipil Negara, dimana pengembangan karir merupakan salah satu strategi sistematis yang diterapkan oleh organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dalam organisasi mempunyai kredensial, bakat, dan pengalaman yang diperlukan bila diperlukan. Jadi, jika kedua tindakan ini dilakukan, kemungkinan besar yang akan diperoleh hasil yang baik. Dengan demikian, motivasi diartikan sebagai suatu keadaan yang memotivasi dan mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan secara sadar (8).

Untuk itu performance pegawai harus terus dievaluasi dan terus ditingkatkan. Menilai performance pegawai seharusnya tidak hanya terhentikan pada kehadiran pegawai itu sendiri. Sebab dengan itu harus melalui metode evaluasi dan cara kerja suatu kualitas insentif tempat kerja. Dengan begitu, rangkaian penilaian pekerjaan pegawai tidak hilang dari dorongan atau semangat kerja. Peningkatan produktivitas pegawai senantiasa ditujukan untuk mendapatkan keinginan yang sudah ditentukan agar memberikan pelayanan yang maksimal, yaitu terjadinya jasa yang diberikan perangkat pemerintah sebanding dengan norma dan terciptanya citra yang positif.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Stimulus Kerja maka semakin besar pula

peningkatan dalam Performance Pegawai dikarenakan pegawai berusaha memperbaiki kesalahan sebelumnya dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana Stimulus Kerja mempengaruhi Performance Pegawai pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah IX.

METODE

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dalam angka. Sedangkan untuk metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini diikuti oleh 50 pegawai Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah IX yang terdiri dari 36 jumlah PNS dan 14 non PNS. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasinya relatif kecil. Nama lain dari sampel jenuh adalah sensus, yang mengambil sampel seluruh populasi, meliputi seluruh pegawai Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah IX yang berjumlah 50 orang, meliputi 36 PNS dan 14 non PNS. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana.

$$Y = a + bx \quad \dots\dots\dots (1)$$

Sumber Data dan Teknik Data

Sumber data mencakup data primer dan sekunder serta hal-hal lain yang dapat memberikan informasi. Informasi yang dikumpulkan akan diterapkan pada masalah penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah tinjauan pustaka dan penelitian lapangan yaitu

(observasi, angket, wawancara, dan dokumentasi).

Instrumen Penelitian

Alat yang digunakan adalah daftar pertanyaan dan pernyataan mengenai indikator yang akan diukur yang disampaikan langsung kepada responden. Untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, instrumen diberi nilai atau skor dengan menggunakan skala likert yang berkisar dari sangat positif hingga negatif dan dapat dibuat dalam bentuk checklist.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah informasi yang diberikan peneliti dan informasi yang diperoleh langsung dari partisipan penelitian dapat dibandingkan. Validitas dalam suatu kuesioner dapat dinilai dengan menggunakan uji validitas. Apabila pernyataan-pernyataan dalam suatu kuesioner dapat digunakan untuk menentukan apa yang akan diukur, maka pernyataan-pertanyaan tersebut dikatakan valid. Instrumen dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$).

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel tidak dapat diproses lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan. Ketika hasil pengukuran tetap konstan sepanjang waktu, alat ukur dianggap dapat diandalkan.

Regresi Linier Sederhana

“Regresi Linier Sederhana digunakan untuk menyatakan hubungan linier antara dua

variabel dimana salah satu variabel dianggap mempengaruhi variabel yang lain” (9).

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk untuk menemukan besaran yang menyatakan hubungan antar variabel.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan sampai dengan satu. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Nilai R square mewakili variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor di luar cakupan model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Statistik Deskriptif

Karakteristik responden ini telah dikelompokkan menjadi beberapa kategori sesuai dengan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja dan pendapatan per bulan. Adapun hasil statistik deskriptifnya dapat dilihat dari Tabel 1:

Tabel 1: Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	30	60
	Perempuan	20	40
	Jumlah	50	100
Usia	<30	7	14
	31 – 40	16	32
	41 – 50	13	26
	>50	14	28
	Jumlah	50	100
Pendidikan	SMA/Sederajat	16	32
	Diploma III	8	16
	S1	23	46
	S2	3	6
	Jumlah	50	100

Karakteristik Responden		Jumlah	Presentase (%)
Lama Bekerja	<5 Tahun	11	22
	5– 10 Tahun	13	26
	>10 Tahun	26	52
Jumlah		50	100
Pendapatan Per Bulan	1.500.000	1	2
	1.600.000-2.500.000	1	2
	2.600.000-3.500.000	0	0
	3.600.000-4.500.000	28	56
	>5.500.000	20	40
	Jumlah	50	100

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik jenis kelamin di atas dari 50 responden menunjukkan bahwa, 30 responden (60%) adalah laki-laki dan 20 responden (40%) adalah perempuan. Hasilnya, ditentukan bahwa responden perempuan adalah yang paling mendominasi. Selanjutnya dilihat dari karakteristik berdasarkan usia yang paling dominan dengan usia 31 – 40 sebanyak 16 responden (32%). Jumlah karakteristik i berdasarkan tingkat pendidikan yang paling dominan dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 23 responden (46%). Kemudian karakteristik berdasarkan lama bekerja dominan dengan lama bekerja >10 tahun sebanyak 26 responden (52%). Dan karakteristik berdasarkan pendapatan per

bulan dengan pendapatan paling banyak dengan penghasilan 3.600.000 – 4.500.000 sebanyak 28 responden (56%).

Pengujian Kualitas Instrumen penelitian Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap item dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel. Variabel dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel dengan signifikansi 0,05 yaitu 0,235 sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid, artinya jawaban yang diberikan responden sudah tepat dan sesuai dengan tujuan awal pengukuran hasil perhatikan pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 2: Hasil Uji Validitas Stimulus Kerja (X)

No Item	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1	0,461	0,235	Valid
2	0,563	0,235	Valid
3	0,592	0,235	Valid
4	0,618	0,235	Valid
5	0,569	0,235	Valid
6	0,578	0,235	Valid
7	0,678	0,235	Valid
8	0,594	0,235	Valid
9	0,653	0,235	Valid
10	0,632	0,235	Valid

Sumber: data primer yang sudah diolah,2023

Tabel 3: Hasil Uji Validitas Performance Pegawai (Y)

No Item	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1	0,439	0,235	Valid
2	0,553	0,235	Valid
3	0,584	0,235	Valid
4	0,453	0,235	Valid
5	0,530	0,235	Valid
6	0,552	0,235	Valid
7	0,395	0,235	Valid
8	0,552	0,235	Valid
9	0,490	0,235	Valid
10	0,588	0,235	Valid
11	0,305	0,235	Valid

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2023

Uji Reliabilitas

Untuk memeriksa konsistensi atau stabilitas data pengukuran, digunakan uji reliabilitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa hasil pengujian instrumen-instrumen dari nilai Cronbach's alpha kedua variabel penelitian ini

lebih besar dari 0,60 yang menunjukkan bahwa instrumen dari kedua variabel

penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Seperti yang dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Hitung <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Stimulus Kerja (X)	0,791	0,60	Reliabel
Performance Pegawai (Y)	0,678	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2023

Stimulus Kerja dan Performance Karyawan: Uji Regresi Linier Sederhana

Berikut hasil pemeriksaan regresi linier sederhana berikut dapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 5: Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Sederhana Stimulus Kerja terhadap Performance Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.619	5.683		9.630	.000
	X	.646	.354	.810	17.168	.000

a. Dependent Variable: PERFORMANCE PEGAWAI

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2023

Pada Tabel 5 hasil analisis regresi linier sederhana didapat bahwa hasil Stimulus Kerja terhadap Performance Pegawai di atas yang ditunjukkan dalam model persamaan regresi yaitu $Y = 14.619 + 0,646 X$. Konstanta sebesar 14.619 menunjukkan bahwa Stimulus Kerja bernilai ($x=0$). Jika variabel Stimulus Kerja diasumsikan tetap atau tidak berubah maka Performance Pegawai diharapkan meningkat sebesar 14.619.

Besarnya koefisien regresi variabel Stimulus Kerja (x) dalam persamaan regresi

menunjukkan besar nilainya sebesar 0,646, artinya setelah variabel stimulus kerja meningkat sebesar 1 (satu), maka Performance pegawai akan meningkat sebesar 0,646 sedangkan tidak bias lainnya. variabelnya konstan.

Dari hasil pengujian koefisien regresi dapat disimpulkan bahwa Stimulus Kerja berpengaruh terhadap Performance Pegawai pada Balai Pelestarian Budaya Wilayah IX.

Uji Koefisien Korelasi Stimulus Kerja dan Performance Pegawai

Tabel 6: Hasil Uji Koefisien Korelasi Stimulus Kerja dan Performance Pegawai

Correlations			
		STIMULUS	PERFORMANCE
STIMULUS	Pearson Correlation	1	.810**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	50	50
PERFORMANCE	Pearson Correlation	.810**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Pada Tabel 6 koefisien korelasi digunakan untuk menguji hipotesis antara dua variabel dan untuk melihat kuat atau lemahnya hubungan dan arah antara dua variabel, hal tersebut berdasarkan nilai signifikasi dari analisis koefisien korelasi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai R sebesar 0,810 atau 81%. Yang

dimana menggambarkan bahwa tingkat hubungan antara variabel dependen dan variabel independen dalam kriteria hubungan “Sangat Kuat”.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Stimulus Kerja terhadap Performance Pegawai

Tabel 7: Hasil Uji Koefisien Determinasi Stimulus Kerja terhadap Performance

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.468	5.218

a. Predictors: (Constant), STIMULUS KERJA

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2023

Pada Tabel 7 nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai R^2 yaitu sebesar 0,656 yang artinya pengaruh Stimulus Kerja terhadap Performance Pegawai sebesar 65,6% dan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Seperti lingkungan, kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan faktor lainnya.

Pembahasan

Hasil penelitian untuk variabel Stimulus Kerja terhadap Performance Pegawai Pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah IX yang didasarkan pada hasil dari analisis menggunakan regresi linier sederhana, diperoleh model persamaan regresi $Y = 14.619 + 0,646 X$, dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai nilai regesi menunjukkan nilai konstansa $a = 14.619$

menunjukkan bahwa Stimulus Kerja bernilai ($x=0$). Jika variabel Stimulus Kerja diasumsikan tetap atau tidak berubah maka Performance Pegawai diharapkan meningkat sebesar 14.619. Nilai koefisien regresi variabel Stimulus Kerja (X) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar $b = 0,646$ yang berarti bahwa ketika variabel motivasi kerja meningkat 1 (satu), maka Performance Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,646 ketika variabel independen lainnya yang bersifat konstan.

Koefisien hubungan Stimulus Kerja dan Performance Pegawai diperoleh sebesar 0,810. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Stimulus Kerja (X) dengan variabel terikat Performance Pegawai (Y) dapat dikategorikan sedang yaitu 0,810 karena berada pada interval koefisien 0,80 – 1,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Stimulus Kerja (X) memiliki hubungan yang berkaitan sangat kuat dengan variabel Performance Pegawai (Y).

Hasil uji koefisien determinasi Stimulus Kerja terhadap Performance Pegawai ternyata koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,656. Artinya perubahan penilaian variabel terikat Stimulus Kerja (X) terhadap variabel bebas Performance Pegawai (Y) dijelaskan oleh variabel terikat yaitu Stimulus Kerja sebesar 65,6% dan disisi lain sebesar 34,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa jika dilakukan perubahan maka variabel bebas Stimulus Kerja dapat mempengaruhi Performance Pegawai di Balai

Pelestraian Kebudayaan Wilayah IX sebesar 65,6%.

Penelitian yang sama dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (10). Selanjutnya yang serupa dengan judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi. Hasil kedua penelitian ini menghasilkan bahwa faktor Motivasi mempengaruhi Kinerja Pegawai (11).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai dampak Stimulus Kerja terhadap Performance Pegawai pada Balai Pelestraian Kebudayaan Wilayah IX. Maka penelitian dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh Stimulus Kerja terhadap Performance Pegawai pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah IX. Stimulus Kerja berpengaruh terhadap Performance Pegawai sebesar 65,6% dan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Putra ic. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan balai bahasa provinsi riau. Ilham chanra putra. 2022;2:158–73.
2. Djaya s. Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

- di moderasi kompensasi. *Bul stud ekon.* 2021;26 (1):72.
3. Nur A, Abubakar I. Skripsi pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan di kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten gowa. 2020;
 4. Muhammad busro. Teori-teori manajemen suber daya manusia. Jakarta: kencana; 2018.
 5. Idrus i, kamaruddin y, industri t,. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 2021;02 (2):46–52.
 6. Adha RN, Qomariah N, Hafidzi AH. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *J Penelit IPTEKS.* 2019;4 (1):47–62.
 7. Trimotius Duha. Motivasi untuk Kinerja. Yogyakarta: Deepublisher; 2020.
 8. Novriansya D, Idayati I, Riance A, Suwarno. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jebmak.* 2022;1 (1):85–100.
 9. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2018.
 10. Kumar MC, Tewal B, Roring F. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt.* 2021;9 (4):732–40.
 11. Saputra AA, Noor MI. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi. *J Manaj Bisnis Krisnadwipayana.* 2022;10 (1).