

# JURNAL AKMAMI

---

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1. Hal 141- 150

### **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara**

Tita Arisna

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

[Tita.irving@gmail.com](mailto:Tita.irving@gmail.com)

#### **ABSTRACT**

*This research was conducted to examine the influence of Organizational Culture, Motivation, and Leadership Style on Employee Performance at the Spatial Planning Office of North Sumatra Province. The population in this study were 35 employees with a total sample size of 35 employees and data techniques were carried out using the Likert scale questionnaire distribution method and processed by data processor SPSS 16.0 for windows. The results showed that organizational culture, motivation on employee performance had a positive and significant partially significant effect, and leadership style had no significant effect on employee performance. Then the results showed that organizational culture, motivation and leadership simultaneously had a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Motivation, Leadership Style, and Employee Performance*

#### **PENDAHULUAN**

Organisasi pasti menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pegawai antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut, budaya organisasi, motivasi dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas beberapa faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan. Berdasarkan hasil observasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti kepada para pegawai di Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara, menurut pengamatan yang diamati peneliti, kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara belum bisa dikatakan baik, walaupun sudah menjadi kebiasaan bila didalam suatu instansi pemerintahan masih ada saja pegawai yang kurang maksimal kinerjanya dan kurang optimal dalam menjalankan tugas dilapangan. Hal ini dapat dilihat sendiri masih adanya pegawai yang bekerja tidak memenuhi target, pegawai yang bermalasan, dan pegawai yang suka bercerita ketika saat jam kerja, sehingga tidak efisien dalam meningkatkan kinerjanya dan justru terlalu sering membuang waktu dalam jam kerja. Pengukuran Kinerja yang dilakukan oleh Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara didasarkan pada target dan realisasi dengan satuan pengukuran dalam bentuk prosentase, indek, rata-rata, angka dan jumlah. Prosentase pencapaian rencana tingkat capaian, dihitung dengan rumus bahwa semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian rencana tingkat capaian yang semakin baik. Selanjutnya atas hasil pengukuran kinerja, dilakukan evaluasi dan analisis kinerja untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan dan pencapaian sasaran strategi Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara dan sebab-sebab tercapai dan tidaknya kinerja yang diharapkan untuk mempermudah interpretasi atas pencapaian kinerja sasaran serta indikator sasaran. Pengukuran tingkat capaian kinerja Dinas Sumber Daya Air, Cipta

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

**Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)**

**url:** <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1. Hal 141- 150

Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasinya. Penilaian pencapaian indikator sasaran menggunakan Penetapan Kinerja yang diperbaharui. Sasaran terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana pelayanan dengan target 12 bulan, dapat terealisasi dalam waktu 12 bulan dengan capaian kinerja rata-rata 100%. Keberhasilan pencapaian sasaran strategik tersebut diharapkan mempunyai tingkat keberhasilan pencapaian program 100%, akan tetapi target yang baru didapat oleh Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara hanya 42% berdasarkan data dari hasil pengukuran capaian kinerja yang dilakukan oleh Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara tahun 2019.

Pada dasarnya penerapan budaya organisasi pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara sudah baik serta karakteristik individu dan lingkungan kerja juga baik. Akan tetapi masih ada pegawai yang datang kerja terlambat, istirahat lebih awal, bekerja kurang semangat, kurangnya sarana dan prasarana serta kendala-kendala yang lainnya. Sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Adapun beberapa sarana dan prasarana yang harus dilengkapi membantu proses pekerjaan di kantor diantaranya peralatan mesin, merupakan peralatan yang membantu proses menyelesaikan pekerjaan dikantor misalnya alat tersebut digunakan untuk mencatat, merekam dan mengolah data-data. Contohnya komputer, mesin foto copy, printer. Selain itu perabotan kantor perlu dilengkapi untuk membantu dalam pelaksanaan proses pekerjaan di kantor, contohnya meja, kursi dan Peralatan atau perlengkapan lainnya yang diperlukan merupakan bahan atau perlengkapan penunjang kinerja seperti kertas dan buku untuk mencatat data-data, ketiga contoh sarana dan prasarana ini sangat dibutuhkan pegawai untuk menunjang kerjanya.

Sementara itu motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana sebuah organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan para pegawai mendapatkan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya motivasi kerja yang buruk yang tidak didapat dari sosok pimpinan adalah penurunan kinerja pegawai yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total bagi organisasi. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi pegawai untuk diberikan oleh pimpinan, karena seorang pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Selain kedua faktor tersebut, sikap pemimpin dianggap kurang mampu memotivasi para pegawainya dikarenakan ketidak fleksibelan sikap sang pemimpin. Pemimpin cenderung kaku dan kurang memperhatikan para pegawainya, sehingga para pegawai kesulitan dalam mengkomunikasikan masalah pekerjaannya kepada atasan. Oleh karena itu, adanya suatu sistem gaya kepemimpinan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi terutama masalah kinerja. Karena sikap seorang pimpinan merupakan suatu bentuk pencegahan untuk mengantisipasi kinerja pegawai yang buruk, sehingga kinerja suatu perusahaan dapat lebih baik lagi tentunya.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Moehariono (2012:95) kinerja adalah merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2015:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

**Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)**

**url:** <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1. Hal 141- 150

mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Selain itu menurut Rivai (2016:406) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

### **Budaya Organisasi**

Budaya kerja atau yang sering disebut budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang terjalin dalam organisasi saat melaksanakan suatu pekerjaan baik dari sikap, tindakan maupun lingkungan kerja. Secara harfiah, menurut Supranto (2015:27) yang menyatakan bahwa budaya (culture) berasal dari kata latin colere yang berarti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang. kerja adalah hukuman manusia sebenarnya hidup bahagia tanpa kerja di taman firdaus, tetapi karena ia jatuh kedalam dosa, maka ia dihukum untuk bisa hidup sebentar manusia harus bekerja banting tulang cari makan, Kerja adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain lain. Menurut Simamora (2017:67) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi, dengan begitu masing-masing anggota organisasi wajib memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku. Sedangkan menurut Robbins (2015:49) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh masing-masing anggota yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi yang lain.

### **Motivasi**

Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan, karena itu peranan manusia yang terlibat didalamnya sangatlah penting termasuk juga tenaga SDM yang cukup berpotensi didalamnya. Untuk menggerakkan pegawai agar sesuai dengan tujuan perusahaan, maka pihak perusahaan harus memahami apa yang diinginkan pegawai termasuk itu memotivasi para pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi dan sesuai dengan harapan. Menurut Sutrisno (2016:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:143) yang mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selain itu menurut Bangun (2012:112) yang mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau pun menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

### **METODE**

Pendekatan penelitian ini sangat membantu keefektifan berjalannya sebuah penelitian. Tanpa adanya ruang pendekatan penelitian yang jelas, penelitian tidak akan berjalan dengan tepat dan sebuah penelitian akan mengalami waktu yang lebih lama karena tidak adanya sebuah batasan. Pendekatan penelitian ini adalah menganalisa Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1. Hal 141- 150

Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif karena data yang disajikan berupa angka dan menggunakan analisis deskriptif.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Reliabilitas

**Tabel**  
**Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>**

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,664	10

Sumber: Data Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel X<sub>1</sub> diatas, diketahui angka cronbach's alfa adalah sebesar 0,664. Jadi angka tersebut lebih Tinggi dari nilai minimal cronbach's alpha yaitu 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel X<sub>1</sub> dapat dikatakan reliabel.

#### Uji Reliabilitas Data Variabel X<sub>2</sub>

**Tabel**  
**Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel X<sub>2</sub>**

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	10

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1. Hal 141- 150

Sumber: Data Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel  $X_2$  diatas, diketahui angka cronbach's alfa adalah sebesar 0751. Jadi angka tersebut lebih tinggi dari nilai minimal cronbach's alpha yaitu 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel  $X_2$  dapat dikatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Data Variabel  $X_3$

**Tabel**  
**Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel  $X_3$**

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,709	10

Sumber: Data Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel  $X_3$  diatas, diketahui angka cronbach's alfa adalah sebesar 0709. Jadi angka tersebut lebih tinggi dari nilai minimal cronbach's alpha yaitu 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel  $X_3$  dapat dikatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Data Variabel Y

**Tabel**  
**Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Y**

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,709	10

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1. Hal 141- 150

Sumber: Data Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel Y diatas, diketahui angka cronbach's alfa adalah sebesar 0709. Jadi angka tersebut lebih tinggi dari nilai minimal cronbach's alpha yaitu 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Y dapat dikatakan reliabel.

### Uji Parsial (Uji-t)

**Tabel**  
**Hasil Output Uji t X<sub>1</sub>**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,413	3,781		,638	,528
	BudayaOrganisasi	,361	,122	,341	2,964	,006
	MotivasiKerja	,360	,103	,407	3,490	,001
	GayaKepemimpinan	,256	,132	,271	1,936	,062

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: Data Penelitian Diolah (2020)

Pada tabel di atas dapat di ketahui bahwa variabel X<sub>1</sub> yaitu budaya organisasi memiliki signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari tabel diatas tentang pengaruh budaya organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,964 > t_{tabel} 2.039$  dengan probabilitas Sig 0,006, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi (X<sub>1</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

**Tabel**  
**Hasil Output Uji t X<sub>2</sub>**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,413	3,781		,638	,528
	BudayaOrganisasi	,361	,122	,341	2,964	,006
	MotivasiKerja	,360	,103	,407	3,490	,001
	GayaKepemimpinan	,256	,132	,271	1,936	,062

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: Data Penelitian Diolah (2020)

Pada tabel di atas dapat di ketahui bahwa variabel X<sub>2</sub> yaitu motivasi kerja memiliki signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari tabel diatas tentang pengaruh motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} 3.490 > t_{tabel} 2.039$  dengan probabilitas Sig

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1. Hal 141- 150

0,001, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel  
Hasil Output Uji t  $X_3$

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,413	3,781		,638	,528
	BudayaOrganisasi	,361	,122	,341	2,964	,006
	MotivasiKerja	,360	,103	,407	3,490	,001
	GayaKepemimpinan	,256	,132	,271	1,936	,062

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: Data Penelitian Diolah (2020)

Pada tabel di atas dapat di ketahui bahwa variabel  $X_3$  yaitu gaya kepemimpinan memiliki signifikansi sebesar 0,062 lebih besar dari 0,05, artinya bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari tabel diatas tentang pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  1.936 >  $t_{tabel}$  2.039 dengan probabilitas Sig 0,062, lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

### Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji statistik F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel  
Hasil Output Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324,504	3	108,168	42,425	,000 <sup>b</sup>
	Residual	79,039	31	2,550		
	Total	403,543	34			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan, BudayaOrganisasi, MotivasiKerja

Sumber: Data Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan dari tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka dihasilkan 42,425 > 2,910 sehingga di simpulkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1. Hal 141- 150

### KESIMPULAN

1. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,341 ( $p=0,006$ ). Kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,361 atau 36,1%.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,407 ( $p=0,001$ ). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,360 atau 36%.
3. Gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,271 ( $p=0,062$ ). Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,256 atau 25,6%.
4. Budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 5% ( $p<0,05$ ;  $p=0,000$ ). Jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka dihasilkan 42,425 > 2,910 sehingga di simpulkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kontribusi pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,501 atau 50,1%.

### REFERENSI

- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ketiga). Bandung. Penerbit Erlangga.
- Edy Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Cetakan Pertama. Jakarta. Penerbit Kencana.
- Fandi, Tjiptono (2016). *Manajemen Jasa* (Edisi Kedua). Yogyakarta. Penerbit Andi Offset.
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (Edisi Kelima). Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari, Alwi. (2013), *Manajemen perilaku organisasi* (Edisi Kedua). Jakarta. Penerbit Gramedia.
- Hamid, Sanusi (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* (Edisi Ketiga). Yogyakarta. Penerbit CV Budi Utama.
- Handoko T. Hani (2013). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi keempat). Yogyakarta. Peberbit BPFE.
- Hasbidin (2017). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Di Kota Medan. *Jurnal At-Tawassuth, Vol. 2, No. 1, 2017*.
- Hasibuan, S. P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan kesembilan). Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Husnan, Suad dan Enny Pudjiastuti, (2015). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan* (Edisi Ketujuh). Yogyakarta. Penerbit UPP STIM YKPN.
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 6(1), 26-38*.

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1. Hal 141- 150

- Iqbal Hadi et al (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Xii Kantor Wilayah I Jember. e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 2017, Volume IV.
- Kartini Kartono (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Edisi Pertama). Jakarta. Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Koesmowidjojo T.H., 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol.7, No.2*.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi 10th* (Edisi Kedua/Indonesia). Yogyakarta. Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2017). *Evaluasi Kinerja SDM* (Edisi Kelima). Bandung. Penerbit PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, S. & Hubeis, A.V (2013). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (Edisi Ketiga). Bogor. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Martoyo (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ketiga). Surabaya. Penerbit Duta Jasa.
- Moehariono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Kelima). Jakarta. Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Murty, Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya*.
- Nawawi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Edisi Kelima). Yogyakarta. Penerbit Gajahmada University Press.
- P. Siagian, Sondang (2018). *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Edisi Kelima). Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.
- Rahmatika, Ika. 2014. Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Cab. Bogor. *Skripsi Program Studi Muamalat. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah*
- Rivai, Veithazal (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek* (Edisi Ketiga). Jakarta. Penerbit PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Coulter (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Simamora, Henry (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kelima). Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Subroto, Setyowati; Hapsari, Ira Maya; Astutie, Yanti Puji (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umk) Kabupaten Brebes. Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM Sosial, Ekonomi dan Humaniora -

# JURNAL AKMAMI

---

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1. Hal 141- 150

ISSN2089- 3590, EISSN 2303-2472 Vol6, No.1, Th, 2016.

- Sudarmanto (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi)* (Edisi Keempat). Yogyakarta. Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sugiyono (2016). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D”* (Edisi Kedelapan Belas). Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto (2013). *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern* (Edisi Kedua Buku Kedua. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Supranto, J. (2015). *Statistik : Teori dan Aplikasi* (Edisi keenam). Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Wibowo (2015). *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi Kedua Cetakan Ketiga). Jakarta. Penerbit Rajawali Pers.
- Wirawan (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian* (Edisi 3). Jakarta. Penerbit Salemba Empat.