

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI THDP KINERJA KARYAWAN YAYASAN PRADATA ANUGERAH NEGERI PEKANBARU

R. Wiwin Wahyuni¹; Nurmansyah²; Aznuriyandi^{3*}

Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 08 Rumbai Telp. (0761) 53108
E-mail : aznuriyandi@unilak.ac.id (Korespondensi)

Submit: 12 September 2023

Review: 25 September 2022

Publish: 26 Nopember 2023

*) Korespondensi

Abstract: *The objective of this research is to assess the collective influence of work motivation, leadership, and organizational culture employees performance at the Pekanbaru Pradata Anugerah Negeri Foundation.* "In writing this thesis, the writer uses data analysis with quantitative descriptive method, with data processing using SPSS".

From the results of the descriptive analysis of work motivation variables, there are 5 research indicators including physiological needs, security needs, socialization needs and affiliation with others, appreciation needs and actualization needs". "The indicator that received the highest score is owned by the indicator of physiological needs while the indicator with the lowest score is obtained by the indicator of self-actualization needs". "The average score for the work motivation variable is 4,11 in the good category". "The leadership variable has 5 research indicators including having a clear strategy, caring for subordinates and the environment, stimulating employees, maintaining cohesiveness, respecting differences and beliefs". "The indicator with the highest score is owned by the indicator of stimulating employees while the indicator with the lowest score is obtained by the indicator of respecting differences and beliefs". "The average score for the leadership variable is 3,72 in the good category". "Organizational culture variables with 4 research indicators namely norms, dominant values, rules, organizational climate". "The indicator with the highest score is obtained by the organizational climate indicator, while the indicator with the lowest score is owned by the dominant value". "The average score for the organizational culture variable is 3,99 in the good category". "Performance variables, with 5 research indicators including quality, productivity, knowledge, trust, availability".

"The indicator with the highest score is obtained by the quality of work while the lowest score is obtained by the knowledge indicator and the average score for the performance variable is 4,30 in the good category". "And based on the research results, the R Square coefficient is 0,701 or 70,1%. Based on this assessment, the influence of work motivation, leadership, and organizational culture variables on employee performance is 0,701 (701%)".

Keywords: *Work Motivation, Leadership, Organizational Culture, Performance*

Yayasan Pradata Anugerah Negeri Pekanbaru yang beralamat di Jalan Air Hitam Kota Pekanbaru yang bergerak dibidang hukum. Yayasan Pradata Anugerah Negeri membantu masyarakat yang tersandung hukum khususnya dalam membantu mengambil hal masyarakat yang termasuk dalam hpt perusahaan, ilegal standing, dan lain sebagainya.

Hasil kegiatan pra survei yang dilakukan penulis terhadap sejumlah pegawai Yayasan Pradata Anugerah Negeri Pekanbaru menghasilkan informasi bahwa $\pm 90\%$ kinerja

yang dihasilkan mayoritas pegawai belum sesuai harapan. Pernyataan tersebut didukung dengan tabel evaluasi kinerja berikut :

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Karyawan Yayasan Pradata Anugerah Negeri Pekanbaru Periode tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Total Kinerja	Rata-rata Penilaian Kinerja	Keterangan
2018	32	2375	74,21	Cukup
2019	32	2553	79,78	Baik
2020	32	2553	79,80	Baik
2021	35	2809	80,26	Baik
2022	35	2793	79,80	Baik

Sumber : Yayasan Pradata Anugerah Negeri Pekanbaru, 2023

Dari wawancara yang dilakukan, terdapat beberapa fenomena yang mempengaruhi kurang maksimalnya kinerja karyawan antara lain: 1) Kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang telah berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan. 2) Kepedulian pimpinan terhadap bawahan masih kurang. 3) Masih banyak karyawan yang melanggar aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti masalah ketentuan berpakaian, dan lain sebagainya.

Menurut Notoadmodjo (2013;114) "Motif atau motivasi kerja berasal dari istilah Latin "moreve," yang mengindikasikan dorongan internal dalam diri manusia untuk melakukan tindakan atau berperilaku. Definisi motivasi kerja tidak dapat dipisahkan dari konsep kebutuhan atau "needs" dan "want." Kebutuhan merujuk pada potensi dalam diri manusia yang memerlukan tanggapan atau direspons.

Indikator Motivasi Kerja menurut Maslow dalam Edison, dkk (2017;181): (1) Kebutuhan Fisiologis, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan sosialisasi atau afiliasi dengan orang lain, (4) Kebutuhan akan penghargaan, (5) Kebutuhan aktualisasi diri".

Menurut Edison et al. (2017:87), kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses memengaruhi orang lain agar dapat memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan serta bagaimana tugas tersebut dapat dilaksanakan secara efektif. Selain itu, kepemimpinan juga mencakup proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan..

Menurut Emron (2017;109) Indikator kepemimpinan antara lain : (1) Memiliki strategi yang jelas, (2) Kepedulian kepada bawahan dan lingkungan, (3) Merangsang pegawai, (4) Mejaga kekompakan, (5) Menghargai perbedaan dan keyakinan.

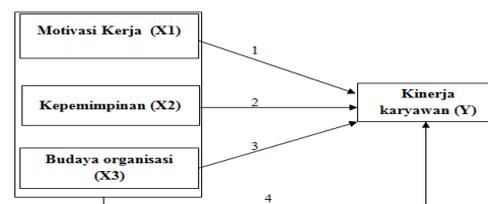
Menurut Nurmansyah (2016:154) Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu sistem nilai-nilai yang

dipercayai oleh seluruh anggota organisasi. Budaya ini dipelajari, diimplementasikan, dan terus-menerus dikembangkan. Fungsi utamanya adalah sebagai perekat internal yang mempersatukan anggota organisasi, dan juga sebagai panduan perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan bersama.

Menurut pendapat Umi, dkk (2015:03) "indikator budaya organisasi dapat diukur norma, nilai dominan, aturan, iklim organisasi.

Gery Dessler dalam Nurmansyah (2016; 206) menyatakan bahwa factor umum yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah : Kualitas, Produktivitas, Pengetahuan tentang pekerjaan, Kepercayaan, Ketersediaan, Kebebasan.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



METODE

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan dua pendekatan utama, yaitu kuesioner atau angket dan wawancara. Pertama, melalui kuesioner atau angket, responden diberikan serangkaian pertanyaan tertulis yang dirancang untuk mengumpulkan informasi secara sistematis. Selain itu, metode wawancara juga digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Melalui wawancara, peneliti dapat mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan kontekstual dari responden.

Menurut Ghazali (2012;367) analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis statistik inferensial, yang akan digunakan adalah regresi linier berganda, menjelaskan bahwa secara matematis analisis regresi linear berganda. Pengolahan data karya tulis ini, penulis menggunakan program SPSS.

HASIL

Dari hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja memiliki 5 indikator penelitian, indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator kebutuhan fisiologis dengan skor 4,66 sementara indikator dengan skor terendah diperoleh oleh indikator kebutuhan aktualisasi diri dengan skor 3,54". "Adapun rata-rata skor untuk variabel motivasi kerja adalah 4,11 dengan kategori baik.

Dari hasil penelitian Variabel kompensasi dengan thitung (3,212) > ttabel (2,0518), dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan variabel kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh nilai probabilitas sebesar 0,014, yang lebih kecil dari 0,05. Fakta ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan".

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingkat motivasi kerja karyawan dapat memengaruhi sejauh mana mereka mencapai kinerja yang optimal dalam konteks penelitian.

Analisis Deskriptif variabel kepemimpinan memiliki 5 indikator penelitian, indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator merangsang pegawai dengan skor 4,17 sementara indikator dengan skor terendah diperoleh oleh indikator menghargai perbedaan dan keyakinan dengan skor 3,54". "Adapun rata-rata skor untuk variabel kepemimpinan adalah 3,72 dengan kategori baik".

Berdasarkan hasil analisis statistik, dengan nilai t hitung sebesar 2,141 yang melebihi nilai t tabel sebesar 2,0518, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan. Selain itu, nilai probabilitas sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 juga menunjukkan bahwa kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian, analisis deskriptif diperoleh variabel budaya organisasi dengan 4 indikator penelitian. Indikator dengan skor tertinggi 4,23 diperoleh oleh indikator iklim organisasi, sementara itu indikator dengan skor terendah dimiliki oleh nilai dominan dengan skor 3,83". "Adapun rata-rata skor untuk variabel budaya organisasi adalah 3,99 dengan kategori baik".

Dari hasil penelitian Variabel Budaya organisasi thitung (2,613) > ttabel (2,0518), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai probabilitas 0,014 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa budaya organisasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan .

Untuk analisis deskriptif variabel kinerja, dengan 5 indikator penelitian, indikator dengan skor tertinggi diperoleh oleh kualitas kerja dengan skor 4,63 sementara itu skor terendah diperoleh oleh indikator pengetahuan, serta rata-rata skor untuk variabel kinerja 4,30 dengan kategori baik.

Berdasarkan hasil analisis, dengan nilai F hitung sebesar 24,279 dan signifikansi 0,000 yang kurang dari tingkat signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa Fhitung (24,279) > F tabel (2,96). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel Motivasi Kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja sangat penting dalam menggerakkan orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa Motivasi Kerja pegawai tidak akan merasa

bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai.

Mathis dan Jackson dalam Nurmansyah (2016;217) menyatakan bahwa semakin kompeten kemampuan dan Motivasi Kerja positif dalam diri pegawai akan mempengaruhi tingkat pencapaian hasil kinerja.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga merupakan apa yang diharapkan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo:2012). Kasmir (2016:189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah Motivasi Kerja .

Robbins and Judge dalam Nurmansyah (2016;214) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Rivai dalam Nurmansyah (2016;214) menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Motivasi Kerja dan kinerja pegawai.

Dari hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja memiliki 5 indikator penelitian, indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator kebutuhan fisiologis dengan skor 4,66 sementara indikator dengan skor terendah diperoleh oleh indikator kebutuhan aktualisasi diri dengan skor 3,54. Adapun rata-rata skor untuk variabel motivasi kerja adalah 4,11 dengan kategori baik.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Robertus Gita S.P., Ahyar Yuniawan (2014) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Arta Utama Pekanbaru. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Sarly Sariadi (2013) menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Sekretariat TNI AL Lantamal VIII di Manado. Dan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Diniaty, dkk (2014) menyatakan bahwa Motivasi Kerja

memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau.

Dari hasil penelitian Variabel motivasi dengan $t_{hitung} (3,212) > t_{tabel} (2,0518)$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata diantara variabel Motivasi Kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Disamping itu nilai probabilitas 0,014 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pemimpin merupakan tokoh utama yang dinilai paling bertanggung jawab atas keberhasilan dan keterpurukan suatu perusahaan. Kepemimpinan yang sukses menunjukkan pengelolaan suatu perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Pemimpin harus memperlihatkan sikap positif, antusias terhadap pekerjaan, dan menciptakan suasana yang kondusif karena hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan pemimpin dalam pengembangan SDM yang ada di instansi yang ia pimpin adalah dengan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan, ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Lebih jauh lagi George R.Terry merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang – orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi (Thoha, 2008:259).

Menurut Mangkunegara (2015;67) salah satu yang bisa mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan dan Motivasi Kerja . Menurut Sedarmayanti (2011;87) salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan.

Simanjuntak dalam Nurmansyah (2016;216) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh

kompetensi, disiplin kerja, etos kerja, Motivasi Kerja, sikap, lingkungan kerja, peralatan dan teknologi dan kepemimpinan.

Robbin dan Coulter dalam Nurmansyah (2016;186) bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih berkorelasi kuat dengan tingkat pergantian karyawan yang rendah, produktivitas kerja yang lebih tinggi, dan kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi.

Menurut Hersey dan Blanchart dalam Sunyoto (2015;34) kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Sejalan dengan hasil penelitian Robertus Gita S.P., Ahyar Yuniawan (2014) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Arta Utama Pekalongan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Sarly Sariadi (2013) menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Sekretariat TNI AL Lantamal VIII di Manado. Dan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Diniaty, dkk (2014) menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau.

Analisis Deskriptif variabel kepemimpinan memiliki 5 indikator penelitian, indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator merangsang pegawai dengan skor 4,17 sementara indikator dengan skor terendah diperoleh oleh indikator menghargai perbedaan dan keyakinan dengan skor 3,54. Adapun rata-rata skor untuk variabel kepemimpinan adalah 3,72 dengan kategori baik.

Variabel kepemimpinan dengan t_{hitung} (2,141) > t_{tabel} (2,0518) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan. Disamping itu nilai

probabilitas 0,003 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penjelasan menurut Gibson dalam Sutanto (2017:172), pegawai atau karyawan adalah sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Adapun penjelasan menurut Robbins (2016:189) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Organisasi perlu menyebarluaskan nilai-nilai utamanya kepada seluruh karyawan.

Dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi, dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi (Riani, 2016:109). Perilaku sesuai dengan kebijakan instansi akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga kepuasan kerja itu dapat mempengaruhi langsung pada kinerja karyawan yang berkualitas sesuai harapan instansi.

Dari hasil penelitian, analisis deskriptif diperoleh variabel budaya organisasi dengan 4 indikator penelitian. Indikator dengan skor tertinggi 4,23 diperoleh oleh indikator iklim organisasi, sementara itu indikator dengan skor terendah

dimiliki oleh nilai dominan dengan skor 3,83. Adapun rata-rata skor untuk variabel budaya organisasi adalah 3,99 dengan kategori baik.

Dari hasil penelitian Variabel Budaya organisasi dengan $t_{hitung} (2,613) > t_{tabel} (2,0518)$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Disamping itu nilai probabilitas 0,014 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi dan kompensasi yang diberikan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan. Tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi didalam maupun diluar organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran instansi (Siagian,2016:25). Hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan tingkat kepuasan kerja. Salah satu faktor kepribadian seorang yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Seiring terjadinya budaya organisasi pegawai pada instansi menjadi turun, walaupun sebelumnya mempunyai prestasi yang baik. Permasalahan ini akan menjadi hal yang sangat penting di instansi jika budaya organisasi tidak diperhatikan dengan baik (Noe,2017:34).

Terpenuhi semua kebutuhan pekerja maka akan dapat memacu semangat kerja pegawai. Peran pimpinan sangat penting untuk bisa mempengaruhi perilaku bawahannya dalam melakukan aktivitas instansi. Mengetahui kebutuhan pegawai maka akan dapat mencegah atau paling tidak meminimalkan timbulnya permasalahan

kepegawaian yang ada di lingkungan instansi tersebut. Kinerja Karyawan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nensi Hajar (201) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan pemberian Motivasi Kerja yang positif, membangun budaya organisasi yang lebih baik serta faktor kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif.

Untuk analisis deskriptif variabel kinerja, dengan 5 indikator penelitian. Indikator dengan skor tertinggi diperoleh oleh kualitas kerja dengan skor 4,63 sementara itu skor terendah diperoleh oleh indikator pengetahuan. serta rata-rata skor untuk variabel kinerja 4,30 dengan kategori baik.

Diketahui F hitung sebesar 24,279 dengan signifikansi 0,000. Hasil perhitungan menunjukkan diketahui F hitung ($24,279 > F \text{ tabel } (2,96)$ dengan Sig. (0,000) $< 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel Motivasi Kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel motivasi kerja terdiri dari lima indikator penelitian, meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosialisasi dan afiliasi dengan orang lain, kebutuhan akan penghargaan, dan

kebutuhan aktualisasi". "Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator kebutuhan fisiologis sementara indikator dengan skor terendah diperoleh oleh indikator kebutuhan aktualisasi diri. Adapun rata-rata skor untuk variabel motivasi kerja adalah 4,11 dengan kategori baik.

Variabel kepemimpinan memiliki 5 indikator penelitian antara lain memiliki strategi yang jelas, kepedulian kepada bawahan dan lingkungan, merangsang pegawai, menjaga kekompakan, menghargai

perbedaan dan keyakinan”. “Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator merangsang pegawai sementara indikator dengan skor terendah diperoleh oleh indikator menghargai perbedaan dan keyakinan . ,Adapun’ rata-rata skor untuk variabel kepemimpinan adalah 3,72 dengan kategori baik.

Variabel’ budaya organisasi dengan 4 indikator penelitian yaitu norma, nilai dominan, aturan, iklim organisasi. Indikator dengan skor tertinggi diperoleh oleh indikator iklim organisasi, sementara itu indikator dengan skor terendah dimiliki oleh nilai dominan. Adapun rata-rata skor untuk variabel budaya organisasi adalah 3,99 dengan kategori baik.

Variabel; kinerja, dengan 5 indikator penelitian antara lain kualitas, produktivitas, pengetahuan, kepercayaan, ketersediaan, indikator dengan skor tertinggi diperoleh oleh kualitas kerja sementara itu skor terendah diperoleh oleh indikator pengetahuan serta rata-rata skor untuk variabel kinerja 4,30 dengan kategori baik”. “Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa nilai koefisien R Square sebesar 0,701, yang setara dengan 70,1%. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 70,1% terhadap kinerja karyawan

DAFTAR RUJUKAN

Ali, Nurdin, dkk, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Faza Media
Dharma. Agus, 2015, Manajemen Supervisi. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.
Edison, Emron dkk. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Bandung: Alfabeta
Diniaty, Dewi dan Fairuz, Muhamad. 2014, “Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai perpustakaan UIN Suska Riau” Jurnal Sains, Tegnologi dan Industri, Vol.11 No.2 Hal: 297-304. Jurusan

Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Sultas Syarif Kasim Riau
Fathoni, Abdurrahmat, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta
Hartanto, Arie Pramudita dan Edy Rahardja. 2016. Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Diponegoro Journal Of Management, Vol.5, No.1:1-12. ISSN 2337-3792
Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS
Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPF
Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen: Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
Herujito Yayat M.. 2017. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: PT Grasindo.
Husnan, Suad., & Muhammad, Suwarsono. 2014. Studi kelayakan proyek bisnis. Yogyakarta :Unit penerbit UPP STIM YKPN.
Isyandi, B, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru, Unri Press.
Ivancevich, John, M, dkk. 2016, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
Kartono dan Kartini. 2014. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
Kuddy, 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. Jurnal Manajemen & Bisnis Volume 1, Nomor 2 Edisi Juli 2017
Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
Mahsun, Mohamad. 2016. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.

- Mangkunegara AP, 2015, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rfika Aditama.
- Manulang, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Matondang. 2013. *Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Moeljono, D., 2013. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Nawawi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Nurmansyah, Ec. Drs. SR. MM, 2016, *Prilaku Organisasi Mengelola Orang dan Organisasi*. Pekanbaru : Unilak Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge. 2013. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior Fifteenth Edition*. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal, Prof. Dr. H, dkk, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rumondor, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomlut*. Jurnal EMBA Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 254-264
- Safaria, 2010, *Keemimpinan Edisi Pertama*. Yogyakarta ; Penerbit Graha Ilmu
- Sariadi, Sarly. 2013. *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI Al Lantamal VIII Di Manado*. Jurnal EMBA Vol 1 ISSN 2303-1174
- Samsudin, Sadili. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, P. Sondang. 2017, *Peranan staff dalam manajemen*. Jakarta : Gunung Agung
- Simanjuntak. Payaman J. .2017. *Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakutas UI
- Sunoyo, Danang.2015. *Dasar-dasar manajemen pemasaran*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta : Pranada Media Group
- Tamarindang, Billy dkk. 2017. *Pengaruh Gaya Motivasi Kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado*. Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Thoha, Miftah. 2017. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Tohardi, Ahmad. 2017. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Uno. B. Hazah, Dr. H, M.Pd, 2016. *Teori Motivasi Kerja* .Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Jakarta-14240 : PT.Rajagrafindo Persada
- Yekti, 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Paradigma, Vol. 1 No. 3, Desember 20 12:336-356