

**ANALISIS DAMPAK MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL
DAN MENENGAH (UKM) PROVINSI SUMATERA UTARA**

Akman Daulay *¹⁾ Eka Umi Kalsum ²⁾
*¹⁾ ²⁾ ³⁾ Universitas Al-Azhar Medan

ABSTRAK

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Provinsi Sumatera Utara merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berperanan sebagai penyelenggara tugas dan urusan pemerintah di bidang koperasi dan usaha kecil menengah yang bertujuan memberdayakan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah di Sumatera Utara. Dinas Koperasi dan UKM membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mendukung dan mewujudkan tujuan organisasi. Metode yang digunakan dengan pendekatan survey, jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, dan sifat penelitiannya adalah penjelasan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan, dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 117 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan menggunakan taraf kepercayaan sebesar 95%, maka jumlah sampel sebanyak 91 orang pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Provinsi Sumatera Utara merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berperan sebagai penyelenggara tugas dan urusan pemerintah di bidang koperasi dan usaha kecil menengah yang bertujuan memberdayakan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah di Sumatera Utara. Seperti halnya organisasi lain, Dinas Koperasi dan UKM membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mendukung dan mewujudkan tujuan organisasi.

Permasalahan yang dihadapi Dinas Koperasi dan UKM berhubungan dengan kinerja diantaranya adalah hasil kerja pegawai masih ada yang mengalami penurunan, pencapaian atas target kerja masih mengalami hambatan, standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan, dan pemecahan masalah dalam bekerja masih kurang optimal.

Pada Tabel 1.1 berikut ditampilkan target serta realisasi dari pengembangan dan pembinaan koperasi dan UKM yang ada di wilayah Provinsi Sumatera Utara:

Tabel 1.1 Target serta Realisasi Pengembangan dan Pembinaan Koperasi dan UKM Periode 2011-2013 Wilayah Provinsi Sumatera Utara

	Periode					
	2011		2012		2013	
	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Target (Unit)	Realisasi (Unit)
Koperasi	230	187	230	176	230	193
UKM	500	454	500	429	500	463

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat bahwa beberapa realisasi pencapaian kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan dan pembinaan koperasi dan UKM yang telah berjalan masih belum sesuai target yang ditetapkan. Demikian pula halnya dengan pembentukan koperasi dan UKM yang baru. Data ini menggambarkan bahwa kinerja yang dilakukan pegawai belum begitu maksimal. Hal ini dalam jangka panjang akan berdampak pada sulitnya pengembangan usaha-usaha tersebut sesuai dengan harapan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

Kinerja pegawai ditinjau dari segi motivasi akan dipengaruhi oleh dorongan akan kebutuhan dan keinginannya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah pada tindakannya. Pada umumnya dalam diri seseorang ada dua hal penting yang dapat memberikan motivasi atau dorongan untuk bertindak yaitu masalah kompensasi dan harapan. Kompensasi yaitu merupakan imbal jasa dari pengusaha kepada karyawan melalui kontribusi yang telah diberikannya, sedangkan harapan yakni setiap orang akan memiliki sebuah harapan yang akan diperoleh setelah selesai melakukan suatu pekerjaan.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan motivasi ini adalah masih rendahnya keinginan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kemudian pihak Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara sering kali memberikan tugas kepada para pegawai tanpa melihat latar belakang kemampuan pegawai, berkaitan dengan tugas yang harus diselesaikan. Ketidakmampuan dalam melihat karakteristik pekerjaan yang diberikan pada pegawai dapat mengurangi motivasi kerja pegawai dalam pelaksanaannya.

Salah satu permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi ini adalah kebiasaan mayoritas pegawai mangkir dari pekerjaannya. Hal ini terlihat dari banyaknya tugas-tugas yang tidak terselesaikan tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh instansi. Selain itu, beberapa peraturan yang ada masih belum ditaati sepenuhnya oleh sebagian pegawai. Salah satu contoh adalah tingkat disiplin yang rendah terutama yang berkaitan dengan kehadiran pegawai pada waktu kerja.

Kurangnya tindakan tegas dari Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara menjadikan hal ini sebagai kebiasaan yang kemudian berangsur menjadi budaya lemah yang sudah terbentuk di lingkungan pegawai.

Beberapa permasalahan yang dihadapi Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara secara perlahan dapat menurunkan kinerja pegawai. Sehubungan dengan hal di atas, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh faktor perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinggi rendahnya kinerja para pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain: fasilitas kerja yang digunakan, disamping itu juga tepat tidaknya cara yang dipilih perusahaan/instansi dalam memberikan motivasi kepada karyawan, dengan cara yang tepat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja, semakin terlihat peningkatan produktivitas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan (Sinungan, 2000:3). Pendapat tersebut mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Kinerja tidaklah mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu juga berbagai ragam kemampuan pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mengingat pegawai merupakan titik sentral dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Rendahnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, skor yang tinggi pada keduanya akan

menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan. Namun skor yang tinggi pada bidang kemampuan jika motivasinya sangat rendah akan mengakibatkan kinerjanya rendah. Sama halnya jika motivasinya tinggi namun kemampuannya sangat rendah kinerja juga akan rendah. Dalam kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan yang sedang-sedang saja relatif agak rendah namun disertai dengan motivasi yang tinggi, sangat mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan motivasi yang rendah.

Organisasi tidak hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi juga pegawai yang memiliki kemauan untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak memiliki kemauan untuk bekerja keras. Oleh karena itu, motivasi memiliki peranan penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap sumber daya manusia memiliki kemauan untuk bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Perhatian terhadap kinerja pegawai yang diarahkan dapat menciptakan peningkatan prestasi kerja dan dapat tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien yang dalam hal ini Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara. Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Perindustrian, dan Perdagangan Sumatera Utaramerupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem penyelenggaraan Pemerintah Daerah Sumatera Utara, yang melakukan fungsi Utama di bidang Koperasi, Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan di Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Sumatera Utara Nomor 10 Tahun 2010 Tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Mamuju Utara, pada dasarnya Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Perindustrian, dan Perdagangan Sumatera Utaramempunyai kewajiban melaksanakan sebagian tugas pemerintah Sumatera Utara dan bertanggung jawab kepada gubernur.

Motivasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan hasil kerja. Rivai (2004:309) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan/pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya daya perangsang dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, termasuk dalam memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Pengamatan peneliti menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Perindustrian, dan Perdagangan Sumatera Utara belum optimal disebabkan oleh kemampuan pegawai belum maksimal, karena masih terdapat pegawai yang berpendidikan SMP dan SMA dengan jumlah keseluruhan 20 orang, meskipun sudah didukung oleh pegawai berpendidikan sarjana namun hal tersebut belum dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Selain masalah kemampuan pegawai, rendahnya kinerja pegawai juga disebabkan oleh usaha (effort) mereka yang cenderung rendah, karena pegawai memiliki dorongan yang rendah untuk berhasil dalam pekerjaannya. Sementara itu, Menurut McClelland dalam Robbins & Judge (2008:30) teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan.

Berbanding terbalik dengan uraian tersebut, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kebutuhan pencapaian (nAch) pegawai masih rendah. Hal tersebut ditunjukkan oleh keinginan pegawai untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien

dibandingkan sebelumnya belum terlihat sehingga berdampak pada kinerja mereka. Selain hal tersebut, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kebutuhan kekuasaan (need for power) yang diinginkan pegawai belum terlihat, pegawai kurang mendapat kesempatan ataupun tanggung jawab dalam menyelesaikan permasalahan di kantor, salah satunya adalah pegawai kurang diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan masalah meskipun itu berkaitan dengan pekerjaan mereka. Melihat uraian yang dikemukakan, hal tersebut menimbulkan kesenjangan, karena harapan mereka (pegawai) tidak sesuai dengan keinginan sehingga menimbulkan masalah pada pencapaian kinerja pegawai yang belum optimal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yakni suatu metode penelitian menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe eksplanatori yang akan digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah,

Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara dengan jumlah 44 orang. karena jumlah populasi pada penelitian ini tidak terlalu besar sehingga teknik yang digunakan adalah sensus. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1998:57) Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif dan analisis data kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Hasil kerja yang dimaksud dapat berupa hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan oleh lembaga pemerintah, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Rivai (2004:309) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan/pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Hal tersebut menerangkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan dan kegairahan seseorang secara sadar untuk melakukan aktivitas yang dapat menghasilkan suatu perubahan secara nyata. Kegairahan para pekerja tersebut sangat dibutuhkan suatu organisasi karena dengan semangat yang tinggi para pegawai dapat

bekerja dengan segala daya dan upaya yang mereka miliki (tidak setengah-setengah) sehingga produktivitasnya maksimal dan memungkinkan terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) atau nilai R square sebesar 0,725 yang berarti bahwa kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan besarnya variasi variabel terikat adalah sebesar 72,5% dan sisanya 27,5 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan, atau dengan rumus koefisien determinasi (KP) = $r^2 \times 100\%$ ($0,8522 \times 100 = 72,5\%$). Adapun tingkat hubungan antar variabel dalam penelitian ini dilihat dari nilai R yaitu 0,852 atau berada diinterval $0,80 \pm 1,000$ yang berarti bahwa variabel motivasi dengan kinerja pegawai. Besaran pengaruh motivasi yang terdiri dari kebutuhan pencapaian, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan hubungan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil penelitian ini memberikan makna bahwa peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan.

Hubungan yang harmonis yang terlihat di antara pegawai tersebut dapat berimplikasi dalam peningkatan kinerja pegawai. Pegawai perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya, di mana pengakuan tersebut didapatkan dari adanya hubungan yang baik di antara pegawai. Hubungan yang baik tentunya dapat membantu pegawai untuk bekerja tanpa harus merasa tersaingi dengan pegawai lainnya, dan ini tentunya dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa besar pengaruh secara simultan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara ditentukan oleh kebutuhan pencapaian (need for achievement), kebutuhan kekuasaan (need for power), dan kebutuhan hubungan (need for affiliation).

Hasil analisis deskriptif kebutuhan pencapaian, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan hubungan menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara sangat dipengaruhi oleh kebutuhan hubungan (82,88%), terutama dalam hal hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, sedangkan kebutuhan yang rendah adalah kebutuhan pencapaian (65,61%) terutama dalam hal pujian pimpinan.

Hasil tersebut menjelaskan bahwa secara umum motivasi pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara sangat dipengaruhi oleh hubungan yang harmonis (baik) di antara pegawai, dan kebutuhan pencapaian rendah disebabkan oleh belum adanya pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai.

gkatkan. Peningkatan kinerja bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Mangkunegara (2005:67) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM tiap satuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan sehingga berbagai usaha harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian dari tujuan yang telah direncanakan, namun hal tersebut sulit tercapai jika pegawai memiliki motivasi yang rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung (2,279) lebih besar dari t tabel (1,683) yang dapat disimpulkan bahwa kebutuhan pencapaian berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara. Koefisien regresi kebutuhan pencapaian ($X1.1$) sebesar 0,295 bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kebutuhan pencapaian dengan

kinerja pegawai, semakin naik kebutuhan pencapaian maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu, hasil analisis deskriptif menunjukkan motivasi pegawai dalam hal kebutuhan pencapaian secara umum memiliki persentase 65,61%.

Hasil tersebut sangat dipengaruhi oleh indikator imbalan prestasi (69,55%), sementara indikator yang rendah adalah pujian pimpinan (60,91%) yang berarti bahwa pegawai termotivasi dalam bekerja disebabkan karena imbalan atas prestasinya, bukan karena mendapatkan pujian dari pimpinan. Salah satu faktor yang mampu memacu bekerja dan bergerak adalah dorongan untuk mencetuskan suatu pencapaian. Orang yang termotivasi dengan motivasi dan pencapaian menyukai tantangan. Orang tipe ini tidak menyukai pekerjaan yang stagnan dan mereka menyukai pekerjaan yang dinamis dan menyediakan ruang untuk berkembang. Artinya, jika kebutuhan pencapaian ini dimiliki oleh pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara akan dapat meningkatkan kinerja mereka dan bahwa dapat membantu mereka untuk berkembang, karena untuk mencapai hasil yang diinginkan maka perlu melewati tantangan yang sulit apapun dalam pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di bab sebelumnya maka penulis dapat membuat beberapa kesimpulan, yakni sebagai berikut :

1. Hasil dari uji F (Uji Simultan) dapat diperoleh F hitung $>$ F tabel ($424,397 > 3,10$), jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil dari uji T (Uji Parsial) untuk motivasi kerja nilai thitung dari variabel motivasi kerja sebesar 1,017 dan ttabel dicari pada signifikansi 2,5% (0,025) dengan derajat kebebasan $df = 89$ hasil yang diperoleh dari ttabel sebesar 1,98729 dengan probabilitas signifikan untuk variabel motivasi kerja 0,313 yang lebih besar dari signifikansi 0,025 sehingga dapat diketahui bahwa thitung $<$ dari ttabel, maka H_0 diterima. Artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan beberapa indikator dari variabel motivasi kerja tidak terpenuhi di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara. Selain itu juga, yang termasuk dalam indikator motivasi kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara telah ditentukan oleh kementerian pusat, jadi tidak lagi disosialisasikan oleh pemimpin Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara kepada para pegawainya, sehingga hal tersebut membuat motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.
3. Hasil dari uji T (Uji Parsial) untuk variabel budaya organisasi thitung sebesar 19,554 dan ttabel dicari pada signifikansi 2,5% (0,025) dengan derajat kebebasan $df = 89$ hasil yang diperoleh dari ttabel sebesar 1,98729 dengan probabilitas signifikan untuk variabel budaya organisasi 0,145 yang lebih besar dari signifikansi 0,025 sehingga dapat diketahui bahwa thitung $>$ dari ttabel, maka H_0 ditolak. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John, 2008. *Kepemimpinan yang Memotivasi*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Alpi, M. F., & Ramadhan, P. R. (2018). Pengaruh karakteristik pemerintah daerah dan temuan audit Badan Pemeriksa Keuangan terhadap kinerja keuangan kabupaten/kota. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 103-114.

-
- Abadi, Tommy Tyas, 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual*. Tesis. Universitas Indonesia, Jakarta. (Tidak Dipublikasikan).
- Anoraga, Pandji, 2004. *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Armstrong, Michael, 1994. *Performance Management*. St.Ives, Devon, Clays Ltd.
- Bittel, R. Lester, dan John W. Newstrom, 1996. *Pedoman Bagi Penyelia*. Penerbit Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Djarwanto, 2004. *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Nasution, D. A. D., & Ramadhan, P. R. (2019). Pengaruh Implementasi E-Budgeting Terhadap Transparansi Keuangan Daerah Di Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(1), 669-693.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M, dan Donnelly Jr, James H., 1999. *Organisasi dan Manajemen*. Alih Bahasa: Djoerban Wahid. Edisi Keempat. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hamalik, Oemar, 2000. *Psikologi Manajemen*. Penerbit Triganda Karya, Bandung.
- Harsey & Blanchard, 1998. *Management of Organizational Behaviour*. Sixth Edition. Prentice Hall, New York