

Jurnal Ilmiah **ZONA EKONOMI**

Volume 11, Nomor 2, Agustus 2017

ISSN : 1978-1733

Determinasi Fasilitas, Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan B'right PLN Batam Unit Logistik *Service Bussiness Unit*

Erlangga Saputra dan Sri Langgeng Ratnasari

Determinasi Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bengkong

Yuliana dan Jemmy Rumengan

Determinasi Kompensasi, Motivasi dan Sistem Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam Aero Technic

Nursaleha dan Diana Titik Windayati

Determinasi Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Citra Lautan Teduh

Egik Irwan Herlambang dan Indrayani

Determinasi Disiplin, Kompensasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Batam

Wenny Efrianti dan Chablullah Wibisono

Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Tbk. Sekupang Batam

Prima Wilcox Branata M dan Ngaliman

Analisis Pengaruh Jarak, Keamanan, *Brand Image*, Fasilitas Dan Biaya Pendidikan Terhadap Keputusan Mahasiswa Melanjutkan Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Kampus II Payakumbuh.

Nelvia Iryani

Analisis Sistem Pengendalian *Intern* Piutang Usaha Pada PT. BPR Banda Raya Batam.

Sai'ul Huda dan Mursal

Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Batam.

Adi Wardaya dan Bambang Satriawan

Kontribusi Disiplin, Pengembangan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Halliburton Batam

Hasnan dan Sri Yanti

Zona Ekonomi

Vol. 11

No. 2

**Agustus
2017**

**Halaman
1-134**

**ISSN
1978-1733**

**Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPDM)
UNIVERSITAS BATAM**

JURNAL ILMIAH

“ZONA EKONOMI”

ISSN 2087-6998

Frekuensi Terbitan :

Zona Ekonomi Terbit Sejak Bulan Februari 2007 dengan frekuensi terbitan 2 (dua) kali dalam 1 tahun, yaitu di bulan Februari dan Agustus.

Diterbitkan oleh :

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Batam.

Alamat Redaksi :**UNIVERSITAS BATAM**

Jl. Abulyatama No 5, Batam 29464
Telepon & Fax (0778) 7485055, 7785054
Home Page: <http://www.univbatam.ac.id>
<http://lppm.univbatam.ac.id>
Email : univbatam1@gmail.com

Pelindung :**(Rektor Universitas Batam):**

Prof. Dr. Ir. Novirman Jamarun, MSc

Penanggung jawab:

Dekan Fakultas Ekonomi

Pemimpin Redaksi :

Prof. Dr. Jemmy R. S.E., M.M

Redaksi ahli :

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)
Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)
Dr. Sri Langgeng Ratna Sari, S.E., M.Si (UNIBA)
Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)

Redaksi pelaksana :

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.
Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

Editor :

H. Ngaliman, S.E., M.Si.
Bambang Satriawan, S.E., M.Si.
Sri Yanti, S.E., M.Si.

Sekretariat :

Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji Syukur Alhamdulillah dengan Rahmat dan Karunia Allah SWT telah terbit Jurnal Ilmiah Zona Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Batam, Volume 11 No. 2 Agustus 2017, yang berisi tentang hasil penelitian maupun berupa tulisan ilmiah populer yang dilakukan mahasiswa dan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, maupun diluar Universitas Batam.

Kami mengharapkan untuk terbitan yang selanjutnya mahasiswa dan dosen dapat meningkatkan kualitas publikasi karya ilmiah, yang sesuai dengan kaidah penulisan jurnal ilmiah.

Pada kesempatan ini Redaksi mengucapkan terimakasih kepada dosen yang telah berpartisipasi dalam penulisan Zona Ekonomi terutama pada Volume 11 No 2 Agustus 2017 dan untuk kesempurnaan jurnal ini kritikan dan saran sangat diharapkan.

Wabillahitaufig Walhidayah
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam,

Redaksi

JURNAL ILMIAH ZONA EKONOMI
VOLUME 11 NOMOR 2, AGUSTUS 2017.
ISSN : 1978-1733

DAFTAR ISI		Halaman
1	Determinasi Fasilitas, Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan B'right PLN Batam Unit Logistik <i>Service Bussiness Unit</i> . <i>Erlangga Saputra</i> <i>Sri Langgeng Ratnasari</i>	1-12
2	Determinasi Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bengkong. <i>Yuliana</i> <i>Jemmy Rumengan</i>	13-29
3	Determinasi Kompensasi, Motivasi dan Sistem Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam Aero Technic. <i>Nursaleha</i> <i>Diana Titik Windayati</i>	30-40
4	Determinasi Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Citra Lautan Teduh. <i>Egik Irwan Herlambang</i> <i>Indrayani</i>	41-56
5	Determinasi Disiplin, Kompensasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Batam. <i>Wenny Efrianti</i> <i>Chablullah Wibisono</i>	57-69
6	Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Tbk. Sekupang Batam. <i>Prima Wilcox Branata M</i> <i>Ngaliman</i>	70-82
7	Analisis Pengaruh Jarak, Keamanan, <i>Brand Image</i> , Fasilitas Dan Biaya Pendidikan Terhadap Keputusan Mahasiswa Melanjutkan Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Kampus II Payakumbuh. <i>Nelvia Iryani</i>	83-96
8	Analisis Sistem Pengendalian <i>Intern</i> Piutang Usaha Pada PT. BPR Banda Raya Batam. <i>Sai'ul Huda</i> <i>Mursal</i>	97-108
9	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Batam. <i>Adi Wardaya</i> <i>Bambang Satriawan</i>	109-120
10	Kontribusi Disiplin, Pengembangan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Halliburton Batam. <i>Hasnan</i> <i>Sri Yanti</i>	121-134

DETERMINASI MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BENGKONG

Yuliana dan Jemmy Rumengan

Department of Management, Faculty of Economic
Universitas Batam, Indonesia

Komplek UNIBA Batam Center-Batam, 29464, Phone : 0778-7485055
yuliana20245@gmail.com; jemmy.rumengan@univbatam.ac.id

ABSTRACT

Improving performance is not easy because of many factors that affect a person's high and low performance. Employee performance is one thing that is very important in an organization to achieve objectives so that organization should do to improve it. The purpose of this research was for analyze the determination of motivation, organizational culture and leadership style against performance in Bengkong District Office partialy and simultaneously. The population in this study are the Bengkong District Office Employee totaling 57 peoples, using the Slovin formula, a sample is taken to represent the study population and the result to represent the population are 50 peoples. Sampling and population was randomly so that each employee has an equal opportunity to be selected as a sample. The research approach used in this study is a quantitative approach, while the kind of research is a survey while the descriptive analytic method by means of data analysis using multiple linear regression. The data collection by questionnaire and analyzed by regression using SPSS version 22. The results of the data analysis of the data obtained regression coefficient of work motivation (b1) = 0.241 with Sig. 0.148. The regression coefficient Cultural Organization (b2) = 0.096 with Sig. 0.410. Leadership Style regression coefficient (b3) = 0.291 with Sig. 0.824. Then the F value is 2.557 with the Sig. 0,067. Results showed that motivation, organizational culture and leadership style determiner against performance in Bengkong District Office.

Key words : Work Motivation, Organizational Culture, Leadership Style, Performance.

PENDAHULUAN

Manusia dalam suatu organisasi mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia bisa mengetahui input-input yang perlu diambil dari lingkungan, cara mendapatkan dan menangkap input-input tersebut menggunakan teknologi, mampu mengolah atau mentransformasikan input-input

tersebut menjadi output-output yang memenuhi publik. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan. Betapa pentingnya perencanaan dan pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan tanpa didukung oleh semangat kerja dari karyawan, maka

tujuan dari organisasi sulit dicapai pada tingkat yang optimal.

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Karyawan atau pegawai merupakan aset sumber daya manusia yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu yang harus menjadi fokus perhatian utama organisasi atau instansi pemerintahan adalah budaya organisasi.

Secara umum pengertian budaya organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. atau budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan

norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi bersumber dari pendirinya karena pendiri dari organisasi tersebut memiliki pengaruh besar akan budaya awal organisasi baik dalam hal kebiasaan atau ideologi. Contohnya misi yang dapat ia paksakan pada seluruh anggota organisasi. Dimana hal ini dilakukan dengan pertama merekrut dan mempertahankan anggota yang sepaham. Kedua, melakukan indokrinasi dan mensosialisasikan cara pikir dan berperilaku kepada karyawan. Lalu yang terakhir adalah pendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong anggota untuk mengidentifikasi diri, dan jika organisasi mengalami kemajuan maka organisasi akan mencapai kesuksesan, visi, dan pendiri akan dilihat sebagai faktor penentu utama keberhasilan.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena akan menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama, membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, dan memberi kepuasan terhadap kerja pegawai.

Pegawai yang merupakan sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi agar

aktivitas organisasi berjalan dengan baik, oleh karena itu agar dapat meningkatkan kinerja pegawai sudah menjadi tanggung jawab seorang pimpinan dalam memberikan arahan dan tujuan jelas organisasi, sebab sebuah organisasi tidak akan pernah lepas dari sosok seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin, mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik akan mampu memotivasi pegawainya dalam bekerja.

Sebagai suatu organisasi, pegawai atau karyawan dituntut untuk mampu melaksanakan kebijakan pimpinan sesuai dengan kewenangan tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi), untuk menjalankan roda organisasi, oleh karenanya pegawai didorong motivasinya dalam merealisasikan kebijakan pimpinan yang dituangkan dalam arah kebijakan, Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran serta program kegiatan untuk kurun waktu yang telah ditentukan.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Dalam suatu organisasi, salah satu faktor yang penting adalah faktor kepemimpinan, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan

yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasi kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Dari sudut manajemen, seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat. Dengan adanya taktik dan strategi yang tepat tersebut, maka langkah yang akan ditempuh oleh organisasi akan berjalan dengan efisien dan efektif.

Selain mampu membuat taktik dan strategi yang jitu, seorang pemimpin juga dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Sebab, terlambat dalam mengambil keputusan dapat merugikan organisasi serta salah dalam mengambil keputusan tentunya harus berhadapan dengan sejumlah konsekuensi seperti dana, waktu dan tenaga. Apabila seorang pemimpin ingin mencapai tujuannya dengan efektif, maka harus mempunyai wewenang untuk memimpin bawahannya dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut. Wewenang ini disebut sebagai wewenang kepemimpinan.

Tiga hal diatas yaitu motivasi Kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan disebuah organisasi merupakan beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja di dalam sebuah proses manajemen atau suatu perusahaan

secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan).

Kinerja (*Performance*) merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Namun seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, peningkatan kinerja bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia 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.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui determinasi motivasi kerja terhadap kinerja .
2. Mengetahui determinasi budaya organisasi terhadap kinerja.
3. Mengetahui determinasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja

4. Mengetahui motivasi kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan sebagai determinasi terhadap kinerja secara simultan

KAJIAN TEORI DAN METODE

Motivasi Kerja

Pada awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi (Wibowo, 2014:321).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 1999). Motif sering kali disamakan dengan dorongan.

Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Pendapat tersebut didukung oleh Jones (1997), mengatakan motivasi

mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan (Sutrisno, 2009:110).

Hobert Heller (1998) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan mitivasinya dengan kebutuhan organisasi. (Wibowo, 2014:322).

Hasibuan (1999) mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun Siagian (1995), mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggotanya. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. (Sutrisno, 2009:110)

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku kepada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001). Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Sedangkan Stephen P. Robbins (2003) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha terus menerus maupun intensitasnya. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. (Wibowo, 2014:322)

Wexley dan Yukl (dalam As'ad, 2001) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by wich behavior is energized and directed*. Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (1997) adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang

menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 1999). Adapun Robbins (dalam Hasibuan, 1999) mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. (Sutrisno, 2009:111)

Budaya Organisasi

Glaser dalam (Kreitner dan Kinicki, 2005) menyatakan bahwa budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beraneka ragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan trading.

Menurut Nawawi (2006) yang dikutip dari Cushway B dan Lodge D, hubungan budaya dengan budaya organisasi, bahwa budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi.

Menurut G Graham dalam budaya organisasi adalah Siswadi (2012) norma, keyakinan, sikap dan filosofi

organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Robbins dan Judge (2011) menegaskan “Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain”.

Edy Sutrisno (2010), mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi- asumsi (*assumptions*), atau norma- norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai- nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah- masalah organisasi (perusahaan).

Robbins & Coulter (2010) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi”. Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai yang dianut bersama (*shared*) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan.

Sementara menurut Mas’ud dalam penelitian oleh Kartiningsih (2007) Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Mas’ud juga menyatakan bahwa suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Gaya Kepemimpinan

Tidak Mudah memberikan definisi kepemimpinan yang sifatnya universal dan diterima semua pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasional, termasuk organisasi bisnis. Siagian (2002) mengatakana kepemimpinan adalah kemampuan

seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Blancard dan Hersey (dalam Tohardi, 2002) mengemukakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Terry (1960), menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Sementara Anoraga (1992) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan (Sutrisno, 2012:213-214).

Dari sudut pandang manajemen, seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu membuat taktik dan strategi yang tepat. Dengan adanya taktik dan strategi yang tepat tersebut, maka langkah yang akan ditempuh oleh organisasi akan berjalan lebih efisien dan efektif dalam hal penggunaan anggaran.

Selain mampu membuat taktik dan strategi yang jitu, seorang pemimpin

juga dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Sebab terlambat dalam mengambil keputusan dapat merugikan organisasi dan tentunya harus berhadapan dengan sejumlah konsekuensi seperti dana, waktu dan tenaga.

Kepemimpinan sering dipermasalahkan di dalam organisasi, terutama organisasi besar yang telah menggunakan manajemen yang baik. Hal ini disebabkan karena tercapainya tujuan yang efektif dan efisien sangat tergantung akan kemampuan kepemimpinan seseorang. Tanpa adanya kepemimpinan merupakan kemelut atas beberapa manusia dan fasilitas. Karena hal ini tidak adanya koordinasi dan pengalaman atas sumber daya yang ada. Dalam hal ini kepemimpinan, untuk organisasi apapun, apabila mengalami kegagalan dan keberhasilan ini sering dikaitkan dengan adanya kepemimpinan (Sutrisno, 2012:216).

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya Kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.

Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Pengertian Gaya kepemimpinan menurut Tampubolon (2007) adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau instansi akan mampu mencapai tujuan atau tidak tergantung dari sebaik apa kinerja pegawainya. Pegawai lah yang menentukan apakah sumber daya organisasi yang lainnya dapat memberikan kontribusi optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Suparyadi, 2015).

Mathias dan Jackson (2001) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Sementara Benardin dan Russel (2000) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai. Milkovich dan Boudreau (1997) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan (Priansa, 2014:269-270).

Terdapat banyak pakar yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Gibson, Ivacevich dan Donnely (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis maupun variabel organisasi. Variabel-variabel tersebut meliputi beberapa hal seperti kemampuan dan keterampilan fisik maupun mental, persepsi, sikap, kepribadian, kepemimpinan, imbalan dan desain pekerjaan. Sutermeister (1999) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial serta kebutuhan egoistik. (Priansa, 2014: 270)

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010).

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk

kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Kerangka Berpikir

Desakan atas pemenuhan kebutuhan dapat menggerakkan dan memotivasi pegawai dalam bekerja. Jika kebutuhan dan kepuasan belum terpenuhi maka motivasinya akan semakin tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan karena tujuan yang hendak dicapai yaitu kebutuhan dan kepuasannya belum dapat terpenuhi apabila kinerjanya belum mencapai apa yang diinginkan oleh organisasi tempat ia bekerja. Namun bekerja secara normatif saja tidak akan menghasilkan sesuatu yang luar biasa, oleh karenanya, budaya organisasi yang baik akan membantu kinerja pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya untuk diselesaikan.

Nilai-nilai yang tertanam dalam budaya organisasi yang baik akan membantu pegawai untuk bertindak dan bekerja, semakin baik pegawai memahami sebuah pekerjaan maka sebaik baik pula hasil kerjanya yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai tersebut. Akan tetapi, tanpa adanya pemimpin yang handal, yang mampu memotivasi pegawainya dan menerapkan budaya organisasi yang baik maka kinerja yang baik hanyalah sebuah harapan saja.

Dalam memimpin sebuah organisasi atau institusi, Seorang pemimpin yang cerdas dan memiliki kemampuan melakukan hubungan antar manusia akan menjadi kunci utama untuk melakukan peningkatan kinerja organisasi itu. Dengan melakukan perbaikan kinerja, diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik lagi.

Bila pimpinan dapat memberi motivasi kerja maka sikap yang diberikan oleh pegawai akan lebih menunjukkan kepada nilai-nilai positif seperti pegawai memberikan respon atau tanggapan yang cepat, kemudian melakukan pekerjaan tersebut tanpa mengulur waktu. Begitu pula perilaku pegawai, yang dikarenakan nilai-nilai kepuasan dapat diterima oleh pegawai maka perilaku yang terbentuk oleh pegawai akan menunjukkan perilaku yang positif seperti beretika yang baik, moral dan tingkat kehadiran yang tinggi.

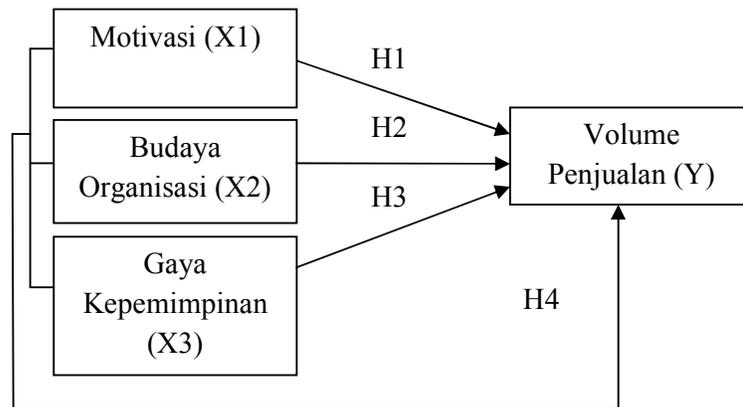
Pemimpin yang dapat menjalankan organisasi dengan baik dan memberi kontribusi terhadap kemajuan dan arahan terhadap pegawai yang dipimpinnya akan mampu mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Bagaimana pemimpin memberi arahan, instruksi dan tugas menurut gaya yang sesuai sehingga pegawai dapat menerima dan menjalankan tugas dengan baik. Bila tugas dan tanggung jawab personil berjalan sesuai dengan arahan dan sasaran organisasi maka kinerja personil dengan sendirinya meningkat.

Sehingga secara tidak langsung faktor gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan kajian teoritik yang telah diuraikan maka sesungguhnya

motivasi kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berhubungan langsung dengan kinerja pegawai.

Adapun kerangka berpikir dijelaskan sebagaimana gambar dibawah ini :



Gambar 1 Model Penelitian

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, untuk menganalisa hubungan antara variabel independen (X1, X2 dan X3) dan variable dependen (Y1). Sementara jenis penelitiannya adalah survei sedangkan metodenya yakni deskriptif analitik dengan alat analisa data menggunakan regresi linier berganda.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau yang diteliti. Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Kantor Camat Bengkong yang berjumlah 57 Orang. Yang menjadi sampel penelitian adalah Pegawai Negeri di Kantor

Camat Bengkong berjumlah 50 Orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Data

Pada penelitian ini, teknik analisa data yang digunakan adalah regresi berganda. Teknik analisa ini digunakan untuk mengetahui Determinasi Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Bengkong.

Untuk menguji Determinasi Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Bengkong, sebagaimana tujuan penelitian dan rumusan di depan. Dikumpulkan data dari 28 responden yang telah mengisi dan

mengembalikan kuesioner yang telah disebar sebelumnya. Berdasarkan data yang didapat dari hasil kuesioner dimaksud, maka dilakukan pengolahan data menggunakan program pengolah data SPSS yang memuat total skor masing-masing variabel. Data tersebut dijelaskan sebagai berikut, Motivasi Kerja dijadikan variabel bebas (X_1), Budaya Organisasi dijadikan variabel bebas (X_2), Gaya Kepemimpinan dijadikan variabel bebas (X_3), dan Kinerja dijadikan variabel terikat (Y). Selanjutnya data tersebut diolah dengan sub menu *regression* pada SPSS dimana terhadap hasil perhitungan dilakukan analisis secara simultan dan parsial.

Uji Realibilitas

Untuk mengukur reliabel atau tidaknya suatu instrumen dilihat dari

nilai interval koefisien (Cronbach's Alpha) diatas 0,60. Hasil Uji Realibitas didapatkan data sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1) didapat nilai sebesar 0,744.
2. Variabel Budaya Organisasi (X_2) didapat nilai sebesar 0,744.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) didapat nilai sebesar 0,682.
4. Variabel Kinerja (Y) didapat nilai sebesar 0,703.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda, Regresi linear digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Motivasi Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja (Y).

Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1
Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,450	,675		3,630	,001
Motivasi	,241	,164	,265	1,471	,148
Budaya Org	,096	,116	,143	,831	,410
Kepemimpinan	,034	,153	,032	,224	,824

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas terlihat koefisien konstanta Kinerja (a) = 2,450, koefisien regresi Motivasi Kerja (b_1) = 0. 241, koefisien regresi Budaya Organisasi (b_2) = 0. 096, koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (b_3) = 0. 034. Dengan demikian dapat

dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,450 + 0. 241X_1 + 0. 096X_2 + 0.034X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
X1 = Motivasi Kerja
X2 = Budaya Organisasi
X3 = Gaya Kepemimpinan
e = *error* (Variabel Pengganggu, tidak dijadikan bahan penelitian)

Persamaan diatas menunjukkan bahwa ada efek motivasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Bengkong. Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. *Constant* = 2,450
Nilai konstan positif menunjukkan efek positif variabel independen motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan.
2. Motivasi Kerja (X1) = 0. 241
Motivasi Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0, 241 atau 24% satu satuan. Koefisien bernilai positif artinya motivasi kerja positif akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja.
3. Budaya Organisasi (X2) = 0.096
Budaya Organisasi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,096 atau 9%. Koefisien bernilai positif artinya budaya organisasi positif akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja.
4. Gaya Kempimpinan (X3) = 0. 034
Gaya Kempimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar

0, 034 atau 3% satu satuan. Koefisien bernilai positif artinya Gaya Kempimpinan positif akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja

Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji masing-masing variabel bebas (X) dengan variable terikat (Y). Dari hasil pengolahan sebagaimana telah ditampilkan pada Tabel 4.2 sebelumnya, didapat nilai t untuk masing masing variabel independen sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai t sebesar 1,471 dengan Sig. 0,148. Karena $b_1 \neq 0$, artinya ada determinasi Variabel Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja.
2. Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai t sebesar 0,831 dengan Sig. 0,410 Karena $b_2 \neq 0$, artinya ada determinasi Variabel Budaya Organisasi terhadap Variabel Kinerja.
3. Gaya Kepemimpinan (X3) memiliki nilai t sebesar 0,224 dengan Sig. 0,824. Karena $b_3 \neq 0$, artinya ada determinasi Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Variabel Kinerja.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Stastik F)

Uji Statistik F atau *F-test* adalah pengujian untuk menguji apabila variabel bebas (independen) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

Dari hasil pengolahan data didapat hasil sebagai mana dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2
Uji Signifikansi Simultan
(Uji Stastik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,508	3	,169	2,557	,067 ^b
	Residual	3,045	46	,066		
	Total	3,553	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya_Org, Motivasi

Dari hasil tabel diatas, Nilai F adalah 2,557 dan nilai Sig. 0,067. Dalam kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis pada bab sebelumnya dijelaskan bahwa Ho diterima jika nilai probabilitas $F >$ taraf signifikan sebesar 0,05 atau nilai $Sig. > \alpha$ 0,05. Oleh karena nilai $Sig. 0,067 >$ dari 0,050, maka Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Gaya

Kepemimpinan (X3) mendeterminasi secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Analisis Koefisien Determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$).

Tabel 3.
Analisis Koefisien Determinan (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,378 ^a	,143	,087	,257

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya_Org, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas didapat nilai R^2 atau *R Square* sebesar 0,143 atau (14,3%). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas, sementara Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Oleh karena nilai R^2 atau *R Square* sebesar 0,143 maka hal ini berarti kemampuan Variabel Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) dalam menjelaskan variabel Kinerja (Y) amat terbatas yaitu hanya 14,3% dan masih terdapat sebesar 75,7% ($100\% - 14,3\%$) varian lain yang dapat menjelaskan Variabel Kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan koefisien regresi Motivasi Kerja (b_1) = 0.241 dan Nilai Sig. 0,148 atau lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (signifikan). Hal ini berarti Motivasi Kerja mendeterminasi terhadap kinerja secara signifikan.
2. Dengan koefisien regresi Budaya Organisasi (b_2) = 0.096 dan Nilai Sig. 0,410 atau lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (signifikan). Hal ini berarti Kompensasi mendeterminasi terhadap kinerja secara signifikan.
3. Dengan koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (b_3) = 0.034 dan Nilai Sig. 0,824 atau lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (signifikan). Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan mendeterminasi terhadap kinerja secara signifikan.
4. Nilai F adalah 2,557 dan nilai Sig. 0,067. Oleh karena nilai Sig. 0,067 > dari 0,050, maka dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) mendeterminasi secara simultan terhadap Kinerja (Y).

REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka disampaikan saran sebagai berikut :

Kantor Camat Bengkong

1. Disarankan kepada pihak Kantor Camat Bengkong khususnya tingkat pimpinan untuk meningkatkan kemampuan

memotivasi pegawainya dalam bekerja dengan mengikuti pelatihan-pelatihan tentang motivasi agar kinerja bawahan atau stafnya dapat meningkat dikarenakan faktor kemampuan motivasi pimpinannya yang baik.

2. Disarankan kepada pihak Kantor Camat Bengkong untuk lebih memperhatikan budaya organisasi dalam lingkungan kerjanya guna peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Bengkong.
3. Disarankan kepada pihak Kantor Camat Bengkong, khususnya tingkat pimpinan untuk dapat menciptakan gaya kepemimpinan yang baik sehingga kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi.
4. Disarankan kepada pihak Kantor Camat Bengkong untuk melakukan studi banding terkait peningkatan kinerja pegawai ke daerah lain untuk mendapatkan gambaran peningkatan kinerja yang lebih baik lagi.

Penelitian Selanjutnya

1. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan yang tentunya dapat memberikan pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain di luar penelitian ini yang mungkin dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

2. Penelitian ini hanya terbatas pada empat variabel saja yaitu, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja. Diharapkan pada penelitian selanjutnya digunakan variabel yang lebih banyak dan berbeda dari penelitian ini.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan sebaiknya juga lebih banyak dari pada penelitian ini, dengan demikian penelitian lanjutan tersebut dapat semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai determinasi Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

REFERENSI

- Abdullah, M. Ma'ruf. (2012). *Manajemen Berbasis Syariah*, Yogyakarta; Aswaja Pressindo
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty
- Ibrahim, Ahmad. (2006). *Manajemen Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kountur, Ronny. (2007). *Metode Penelitian untuk penulisan Skripsi dan Tesis, edisi revisi*. Jakarta : penerbit PPM
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Vethzal & Basri. (2007). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta : Salemba Empat
- Ruky, Achmad S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja-Performance Management System: Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: Gramedia
- Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen SDM. Cet 16*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia
- Sirait, Justine T. (2006). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Suharyadi dan Purwanto. (2009). *Statistika Untuk ekonomi dan keuangan modern*. Salemba Empat, Jakarta
- Soekidjo Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi

- Sule, Erni Trisnawati dan Kurniawan Saefullah. (2006) *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Jogjakarta: Penerbit Andi
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia
- Usman, Husaini. (2006) *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara
- Yusuf, Burhanuddin (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Depok: Rajawali Pers
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press
- Wijayanti, Irani Diana Sari. (2008). *Manajemen*, Yogyakarta: mitra Cendekia Press
- Wijayanto, Dian. (2012). *Pengantar Manajemen*, Jakarta; Gramedia Pustaka Utama
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat