

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN
DEMAK)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat S1 Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

BELLA SEVILA APRILLIANI

30401800055

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN
DEMAK)**

Disusun Oleh:

Bella Sevila Aprilliani

NIM 30401800055

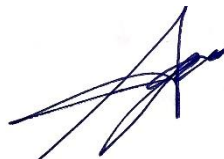
Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan
sidang panitia ujian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

UNISSULA

Semarang, 14 Agustus 2023

Mengetahui Dosen

Pembimbing



Drs. Agus Wachjutomo, M.Si

NIK. 210487015

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN
DEMAK)**

Disusun Oleh:

Bella Sevila Aprilliani

NIM 30401800055

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 22 Agustus 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Drs. Agus Wachjutomo, M.Si

NIK. 210487015

Penguji I

Dr. H. Abdul Hakim, M.si

NIK. 210487014

Penguji II

Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM

NIK. 210491025

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Lutfi Nurcholis, SE., ST.MM

NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bella Sevila Aprilliani

NIM : 30401800055

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : MSDM

Melalui pernyataan ini saya menyatakan bahwa isi karya tulis dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN DEMAK)”**. Merupakan hasil karya saya sendiri yang didalamnya tidak dilakukan tindakan plagiarisme atau pengutipan dengan cara yang tidak benar dalam etika penulisan karya ilmiah berupa skripsi.

Semarang, 25 Agustus 2023

Yang membuat Pernyataan



Bella Sevila Aprilliani

NIM.30401800055

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Bella Sevila Aprilliani

NIM : 30401800055

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan karya ilmiah berupa tugas akhir skripsi dengan judul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN DEMAK)”**. Dan menyetujui hak milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan hak penuh untuk disimpan, dialimediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikan di internet atau media lainnya untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta. Pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta plagiarisme karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang akan timbul saya akan bertanggung jawab secara pribadi tanpa melibatkan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 25 Agustus 2023
Yang menyatakan,



Bella Sevila Aprilliani
Nim.30401800055

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

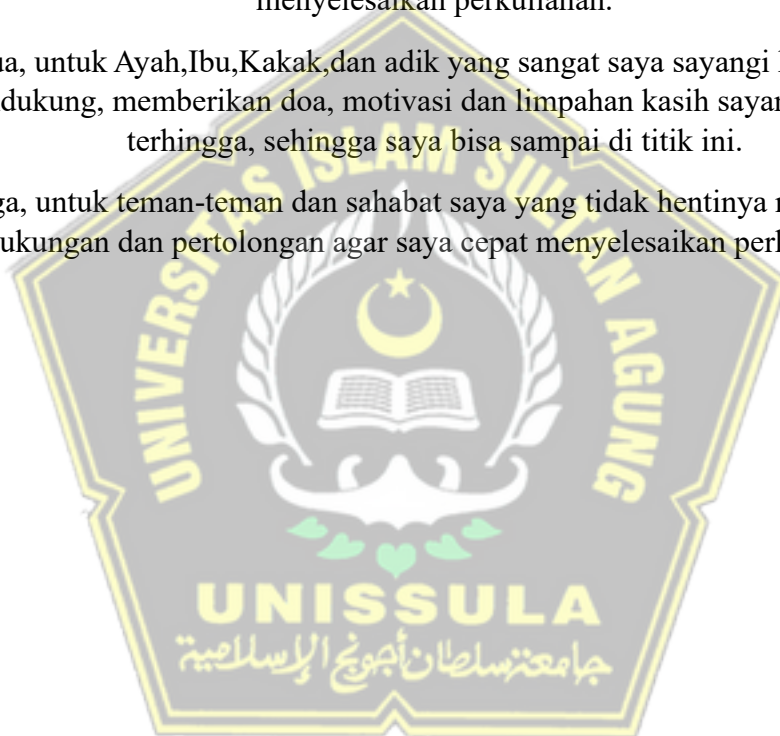
(Q.S Al-Baqarah, 2: 286)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Pertama, untuk diri saya sendiri yang sudah berjuang dan bertahan dalam menyelesaikan perkuliahan.

Kedua, untuk Ayah,Ibu,Kakak,dan adik yang sangat saya sayangi karena telah mendukung, memberikan doa, motivasi dan limpahan kasih sayang yang tak terhingga, sehingga saya bisa sampai di titik ini.

Ketiga, untuk teman-teman dan sahabat saya yang tidak hentinya memberikan dukungan dan pertolongan agar saya cepat menyelesaikan perkuliahan



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN
DEMAK)**

Bella Sevila Aprilliani

Mahasiswi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji bagaimana pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Gaya Kepemimpinan dan bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak.

Pengambilan sampel data yang dilakukan oleh penelitian ini dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Metode yang dilakukan adalah *explanatory research*, sehingga dapat mengetahui bagaimana antar variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Teknik analisis dalam menguji penelitian ini menggunakan analisis regresi linier dengan bantuan IBM SPSS Versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Gaya Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP
STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON
EMPLOYEES OF PUBLIC WORKS AND SPATIAL PLANNING IN
DEMAK DISTRICT)**

Bella Sevila Aprilliani

Student S1 Management Faculty of Economics, Sultan Agung Islamic University,
Semarang

ABSTRACT

This study aims to analyze and test how the influence of Organizational Culture on Employee Performance, the influence of Organizational Culture on Leadership Style and how the influence of Leadership Style on Employee Performance. Respondents in this study were employees at the Department of Public Works and Spatial Planning in Demak Regency.

Data sampling was carried out by this study by distributing questionnaires directly to the respondents. The method used is explanatory research, so you can find out how between variables. The variables used in this study are Organizational Culture, Leadership Style and Employee Performance. The analysis technique in testing this study used linear regression analysis with the help of IBM SPSS Version 23.

The results of this study indicate that Organizational Culture has a positive effect on Employee Performance, Organizational Culture has a positive effect on Leadership Style and Leadership Style has a positive effect on Employee Performance.

Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah saya sebagai penulis panjatkan puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi dengan judul **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN DEMAK)** dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan gelar Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Dengan adanya ini maka saya sebagai penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. Agus Wachjutomo, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberikan arahan, saran dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan penelitian pra skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. H. Heru Sulistyio S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Luthfi Nurcholis., SE., ST.MM Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah mengajarkan ilmu dan pengetahuannya

kepada penulis serta tidak lupa seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu penulis selama menempuh Pendidikan.

5. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan penelitian skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi, dorongan pikiran, tenaga serta do'a sehingga penulis dapat menyusun penelitian skripsi.

Penulis masih menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan masih jauh dari kata sempurna. Dengan ini penulis mengharkan kritik atau saran sebagai perbaikan untuk penulis. Semoga penyusunan penelitian pra skripsi ini dapat bermanfaat dalam bidang Pendidikan.

Semarang, 25 Agustus 2023

Peneliti

Bella Sevila Aprilliani

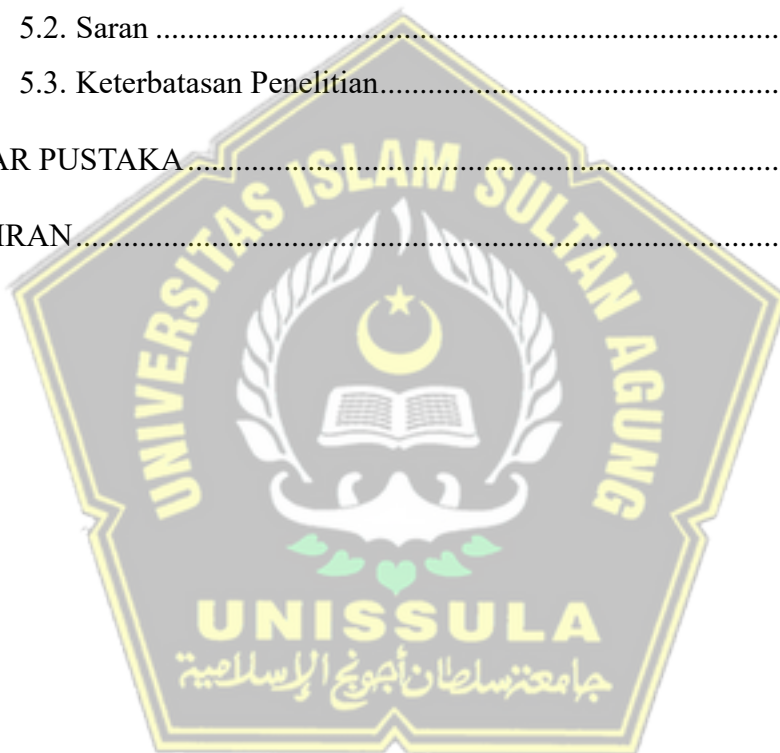
NIM 3040180005

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAHAN KARYA ILMIAH	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2. Manfaat Praktis.....	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	7
2.1. Budaya Organisasi	7
2.2. Gaya Kepemimpinan	9
2.3. Kinerja Karyawan	10
2.4. Hubungan antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	13
2.4.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	13
2.4.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Gaya	

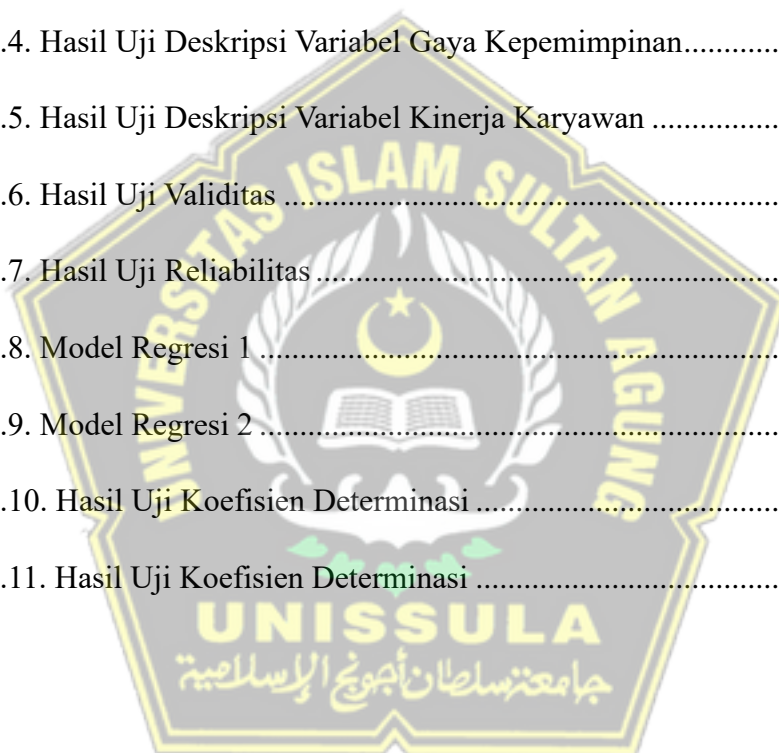
Kepemimpinan	13
2.4.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	14
2.5. Model Empirik Penelitian.....	15
BAB III. METODE PENELITIAN.....	16
3.1. Jenis Penelitian	16
3.2. Populasi dan Sampel.....	16
3.2.1. Populasi	16
3.2.2. Sampel	16
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	17
3.3.1. Data Pimer	17
3.3.2. Data Sekunder	17
3.4. Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	18
3.5. Metode Analisis Data.....	19
3.5.1. Uji Instrumen.....	19
3.5.1.1. Uji Validitas	19
3.5.1.2. Uji Reliabilitas.....	19
3.5.2. Uji Path Analysis	19
3.5.2.1. Uji Analisis Linier Berganda.....	20
3.5.2.2. Uji t	20
3.5.2.3. Uji Koefisien Determinasi.....	21
3.5.2.4. Uji Sobel.....	21
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	22
4.1. Hasil Penelitian	22
4.1.1. Gambaran Umum Responden	22
4.1.2. Statistik Deskriptif Responden.....	23
4.1.2.1. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	24
4.1.2.2. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan	25
4.1.2.3. Variabel Kinerja Karyawan	26
4.2. Uji Instrumen	27
4.2.1. Uji Validitas	27
4.2.2. Uji Reliabilitas	28
4.3. Uji Path Analysis	29
4.3.1. Uji Analisis Linear Berganda.....	29
4.3.2. Uji t	30
4.3.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	30

4.3.4. Uji Sobel	33
4.4. Pembahasan	34
4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	34
4.4.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Gaya Kepemimpinan.....	34
4.4.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	35
BAB V. PENUTUP	37
5.1. Kesimpulan	37
5.2. Saran	37
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	38
DAFTAR PUSTAKA	40
LAMPIRAN.....	42



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Variabel dan Indikator Penelitian	18
Tabel 4.1. Identitas Responden	22
Tabel 4.2. Jenjang Interval	24
Tabel 4.3. Hasil Uji Deskripsi Budaya Organisasi.....	24
Tabel 4.4. Hasil Uji Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	25
Tabel 4.5. Hasil Uji Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	26
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas	28
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas	29
Tabel 4.8. Model Regresi 1	29
Tabel 4.9. Model Regresi 2	31
Tabel 4.10. Hasil Uji Koefisien Determinasi	30
Tabel 4.11. Hasil Uji Koefisien Determinasi	32



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Metode Empirik Penelitian.....	15
Gambar 3.1. Uji Sobel.....	21
Gambar 4.1. Hasil Uji Sobel	33



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	42
----------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus dikelola dengan baik untuk menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kapabilitas organisasi. Pertumbuhan perusahaan sangat terkait dengan efisiensi kerja dari karyawan di dalamnya. Dengan menerapkan manajemen SDM yang terampil, diharapkan organisasi bisa beroperasi dengan produktivitas yang baik (Oktaviana, 2014). Seorang kepala diinginkan mampu berperan sebagai figur yang memotivasi anggota timnya dan bijaksana, proaktif, memiliki kemampuan cerdas dalam pengambilan keputusan, serta keahlian dalam menyelesaikan masalah yang pada akhirnya akan meningkatkan performa organisasinya. SDM memberikan *competitive advantage* karena merupakan sumber daya yang mendukung misi organisasi (Holland, Sheehan dan De Cieri, 2007). Nilai sumber daya manusia dalam kinerja organisasi didasarkan pada beberapa faktor. Budaya organisasi yang tumbuh pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Demak bisa meningkatkan gaya kepemimpinan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang diharapkan tidak berbentuk pasif. Sehingga mampu meningkatkan semangat kerja. Melalui penerapan budaya organisasi yang positif, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam mencapai sasaran yang ditetapkan.

Setiap pemimpin mempunyai gaya memimpin tersendiri, dengan adanya eksistensi gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah entitas organisasi belum tentu cocok diterapkan di organisasi lain sebab keberhasilan gaya

kepemimpinan tergantung pada situasi organisasi. Gaya kepemimpinan ialah sebuah bentuk tindakan yang direncanakan dengan tujuan memengaruhi anggota timnya untuk mengoptimalkan kinerja mereka, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat terealisasi secara efektif sesuai harapan organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki gaya memimpin yang diperuntukkan untuk memimpin bawahannya, sebab pemimpin akan mempengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan (Miller, Walker, & Drummond, 2002) mendefinisikan gaya kepemimpinan ialah pola interaksi antara pemimpin dan bawahan. Gaya kepemimpinan ialah ciri yang dimiliki oleh pemimpin dalam perusahaan yang digunakan untuk mempengaruhi karyawan supaya tujuan dalam organisasi dapat tercapai (Rivai dan Mulyadi, 2009:42), menunjukkan jika gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan aspek penting didalam organisasi karena mencerminkan karakteristik dan citra didalam suatu organisasi. Budaya organisasi ialah hal utama yang dimiliki oleh organisasi untuk bisa bertahan serta berkembang. Agar tujuan tersebut terwujud, pencetus perusahaan harus memiliki kemampuan untuk merancangnyanya sehingga dapat diterapkan oleh seluruh anggota karyawan dalam organisasi tersebut, sehingga semua anggota organisasi tersebut mempunyai suatu pedoman serta keyakinan yang sama didalam kegiatan organisasi untuk mencapai kesuksesan organisasi tersebut. Budaya organisasi menjadikan karyawan untuk mudah beradaptasi dengan lingkungan sekitar sehingga dapat mewujudkan kerjasama yang baik sehingga meningkatkan kinerjanya. Narayana (2017:1060) mengartikan budaya organisasi merupakan

tradisi atau keyakinan organisasi yang membedakan dari organisasi lain yang memberikan kehidupan tertentu pada struktur organisasi tersebut. Riset oleh M. Hanif Al Rizal (2012) mengemukakan jika budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika budaya organisasi didalam suatu organisasi dapat berkembang dengan kuat dan baik maka dapat mempengaruhi produktivitas kerja didalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab Demak mempunyai 10 Budaya malu yang wajib diterapkan yaitu: ketidakikutsertaan dalam apel, keterlambatan masuk kerja, absen tanpa alasan yang jelas, bekerja tanpa mengikuti program, pulang sebelum waktu seharusnya, sering meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang penting, kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan, pekerjaan yang terbengkalai, dan berpakaian tidak sesuai serta tanpa atribut yang diperlukan.

Kinerja merupakan seluruh hasil seseorang dalam periode waktu tertentu dalam menjalankan tugas seperti standar kerja dan target (Rivai & Basri,2004) Disebuah organisasi karyawan selalu dituntut untuk mendapatkan kontribusi yang positif melalui kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam organisasi tersebut yang mengingat bahwa kinerja organisasi yang bergantung pada kinerja karyawannya. Jika kinerja yang dilakukan karyawan untuk organisasi itu baik secara kuantitas dan kualitas yang sudah diraih karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur dan hasil kerja karyawan didalam sebuah organisasi sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi serta memenuhi standar yang ada dalam organisasi maka, secara langsung. Keberhasilan atau kegagalan

pencapaian kinerja dalam organisasi dipengaruhi baik oleh kinerja individu karyawan maupun kinerja dalam kelompok.

Tenaga kerja adalah elemen yang signifikan dalam struktur organisasi, sehingga untuk mencapai pencapaian kinerja yang optimal, organisasi harus menerapkan perlakuan yang adil dan sejalan dengan prinsip-prinsip agama Islam.

Dalam pengembangannya Pemerintahan kota demak telah memberikan apresiasi kepada dinas pu pada saat covid-19 karena atas pencapaian kinerja yang baik kepada masyarakat. Meskipun situasinya penuh tantangan, semangat kerja yang kuat tetap terjaga dalam memberikan pelayanan, sambil mengakui bahwa kesuksesan ini dicapai berkat anugerah Tuhan dan kolaborasi lintas sektor.

Kendala serupa yang dihadapi oleh kedua lembaga, yakni Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang, meliputi ketidakdisiplinan kinerja, kurangnya implementasi budaya organisasi dalam aspek-aspek internal dinas, seperti tindakan tanpa perencanaan yang jelas, kurangnya akuntabilitas dalam pekerjaan, dan adanya tugas yang sering terbengkalai.

Berdasarkan informasi yang telah disajikan, diperlukan penyelidikan lebih mendalam tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian sebelumnya, maka rumusan masalah pada riset ini, antara lain:

1.2.1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?

1.2.2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap gaya kepemimpinan?

1.2.3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

1.3.2. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap gaya kepemimpinan

1.3.3. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya sasaran dari studi ini, diharap bahwa riset ini akan memberi hasil yang berguna:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan juga wawasan untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan juga berhubungan dengan kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini mampu memberikan bahan pertimbangan, informasi, dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam mengambil keputusan atau kebijakan yang ada hubungannya dalam hal budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah serangkaian prinsip yang diterapkan dan diakui dalam unsur-unsur suatu entitas perusahaan, yang menjadi faktor penanda antar satu perusahaan dengan perusahaan lain. Efisiensi organisasi bisa ditingkatkan melalui pembentukan budaya yang kokoh, yang nantinya bisa dipakai untuk mencapai target organisasi. Keberhasilan suatu entitas organisasi dalam membangun budaya yang tangguh menghasilkan identitas yang khas, mendorong minat individu untuk bergabung dalam lingkup organisasi tersebut.

Kuatnya budaya organisasi ini bisa mempengaruhi dan mengarahkan perilaku anggota organisasi tersebut, sebab dapat membantu karyawan didalam organisasi tersebut untuk menjalankan pekerjaan yang dihadapinya dengan baik, dengan begitu karyawan dapat memahami suatu budaya yang ada didalam organisasinya sehingga dapat diimplementasikan secara baik. Budaya organisasi haruslah dapat diterima oleh setiap organisasi dalam melakukan proses berjannya oleh organisasi, selain itu budaya organisasi dapat menjadikan karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungan sekitar dan bisa mempererat hubungan antar karyawan sehingga dapat menciptakan sebuah teamwork yang lebih baik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam organisasi tersebut. Robbins (2013) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan visi dan misi yang disepakati oleh seluruh anggota organisasi, yang dapat menentukan mekanisme kerja setiap anggota atau karyawan.

Budaya mengikat anggota organisasi menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keselarasan bertindak atau berperilaku. Seiring berjalannya waktu budaya yang terbentuk didalam organisasi akan memberikan manfaat atau kontribusi bagi efektivitas organisasi sehingga adapat dirasakan oleh anggota organisasi itu. Menurut (Robbins, 2011) budaya organisasi mempunyai peran penting dalam organisasi, antara lain:

1. Budaya berperan sebagai peran pembeda yaitu budaya kerja memberikan pembeda antara organisasi satu dengan yang lainnya.
2. Budaya organisasi memberi dampak sebuah identitas terhadap anggota organisasi.
3. Budaya organisasi dapat memudahkan tumbuhnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih luas dibanding dengan kepentingan perseorangan.
4. Budaya organisasi dapat meningkatkan system sosial yang ada dalam organisasi tersebut.

Robbins (1998) dalam Rahma et al (2013:3) berpendapat bahwasanya budaya organisasi memiliki karakteristik seperti cara bertindak, acuan untuk berperilaku, upaya pemimpin untuk memperlakukan bawahannya serta upaya pemecahan masalah yang terjadi didalam lingkungan perusahaan. Dengan adanya pendapat tersebut maka didapatkan indikator-indikator didalam budaya organisasi.

Indikator tersebut yaitu:

1. Keramahan
2. Kedisiplinan
3. Ketanggapan

2.2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan berperan dalam membimbing organisasi menuju pencapaian tujuan. Maka sebab itu, pemimpin perlu mempunyai kualifikasi khusus dengan tuntutan organisasi, termasuk mempunyai etika yang kuat dan keterampilan dalam memengaruhi anggota timnya. Miller, Walker, dan Drummond (2002) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola interaksi antara pimpinan dan bawahan. Ini berarti gaya kepemimpinan dapat mengarahkan dan mempengaruhi anggota organisasi atau bawahannya dalam melakukan aktivitas didalam organisasi, pemimpin didalam organisasi menggunakan pengaruh atau gaya kepemimpinannya untuk memperjelas tujuan didalam organisasi pada bawahannya agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Jika suatu organisasi mempunyai gaya kepemimpinan yang baik, maka karyawan akan termotivasi didalam organisasi tersebut dan dapat membantu suasana kerja menjadi lebih produktif dalam melakukan pekerjaan. Individu yang memegang posisi kepemimpinan memiliki keterampilan dalam memengaruhi individu lain guna mencapai sasaran organisasinya. Keberhasilan sebuah entitas organisasi tergantung pada kemampuan manajer dalam menjalankan tugas-tugasnya secara tepat. Oleh karena itu, pemimpin yang berhasil ialah pemimpin yang mempunyai kapasitas untuk mempengaruhi tindakan anggota tim demi kesuksesan organisasi.

Tiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri, dengan adanya gaya kepemimpinan yang ada pada organisasi belum tentu cocok jika diterapkan pada organisasi yang lain sebab keberhasilan gaya kepemimpinan tergantung pada situasi organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya. Dalam pelaksanaan

tanggung jawabnya, seorang pemimpin menggunakan tiga pendekatan kepemimpinan mendasar, yaitu fokus pada eksekusi tugas, pemberdayaan kerjasama, dan pencapaian hasil (Rivai, 2004). Sehingga, seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Menurut Rivai (2004) terdapat 5 gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan tersebut yakni:

1. Gaya otoriter
2. Gaya peternalistik
3. Gaya kharismatik
4. Gaya bebas kendali
5. Gaya demokratik

Indikator gaya kepemimpinan diukur melalui 4 indikator. 4 indikator menurut (Mas'ud, 2004) dalam gaya kepemimpinan yaitu:

1. Pengarahan job description
2. Perintah pelaksanaan tugas
3. Penekanan efisiensi kerja
4. Evaluasi pencapaian hasil perusahaan dan perumusan strategi

2.3. Kinerja Karyawan

Keberhasilan sebuah perusahaan dipengaruhi adanya kinerja karyawan, maka dari itu tiap organisasi berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawannya untuk meraih goal organisasi. Menurut (Rivai & Basri, 2004) kinerja karyawan ialah hasil keseluruhan individu selama waktu tertentu dalam menjalankan tugasnya, seperti target, standar kerja, ataupun kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya dan sudah disepakati oleh pihak-pihak yang terkait didalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut

(Soeprihanto, 2000) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah produk dari usaha seorang pegawai dalam jangka waktu yang telah ditentukan, sebagaimana norma, sasaran, atau parameter kinerja yang telah disetujui sebelumnya.

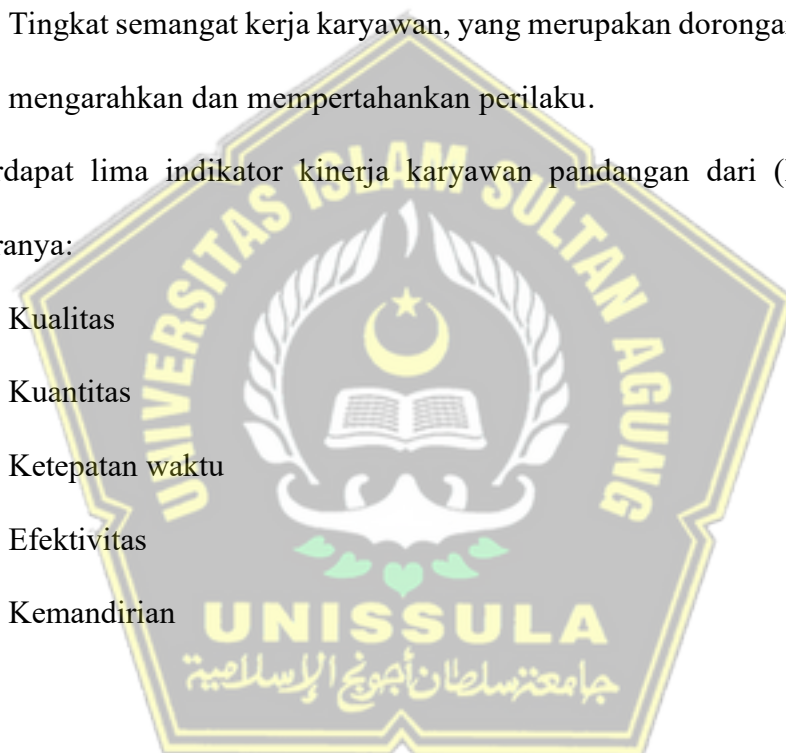
Di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, terdapat tenaga kerja yang perlu dikelola dengan profesionalisme, guna mencapai keseimbangan antara kebutuhan, persyaratan, dan kapabilitas dalam organisasi, yang pada gilirannya akan mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Peningkatan kinerja para karyawan akan berkontribusi pada kemajuan perusahaan, yang akan memungkinkannya untuk tetap bersaing secara efektif dalam lingkungan bisnis. Karena alasan tersebut, manajemen perusahaan atau organisasi menghadapi tantangan dalam meningkatkan performa para pegawai guna mencapai sasaran dan menjamin kelangsungan usaha, yang sangat bergantung pada mutu kerja para karyawan di dalam organisasi. Tiap organisasi atau perusahaan berkeinginan agar karyawan mereka memiliki tingkat kinerja yang optimal. Faktor ini muncul karena pemahaman bahwa semakin banyak karyawan yang berkinerja tinggi, semakin meningkat produktivitas perusahaan, memungkinkan perusahaan untuk bersaing dalam skenario persaingan bisnis yang bersifat global. Kinerja karyawan bisa mengalami peningkatan jika terdapat peranan pemimpin yang baik yang mengakibatkan terjadinya keharmonisan hubungan didalam sebuah perusahaan. Tetapi sebaliknya, jika pemimpin tidak dapat berperan secara baik dalam suatu perusahaan maka akan mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan yang berakibat pada perusahaan tersebut.

Beberapa faktor yang bisa memengaruhi kinerja karyawan menurut Strees yang dikutip (Asri Laksmi Riani, 2011) yakni:

- a. Kecakapan individu dan minat terhadap pekerjaan.
- b. Jelasnya peran seseorang dan penerimaan atau penjelasan terhadap tugas yang diberikan kepada individu, yang meliputi pemahaman dan penerimaan perannya.
- c. Tingkat semangat kerja karyawan, yang merupakan dorongan energi untuk mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Terdapat lima indikator kinerja karyawan pandangan dari (Desler, 2006) diantaranya:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian



2.4. Hubungan antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi ialah sebuah system dari makna organisasi yang diikuti anggota organisasi tersebut sehingga terdapat perbedaan antar satu organisasi dengan organisasi lain. Perusahaan yang berhasil mencapai produktivitas tinggi adalah yang mempunyai budaya organisasi yang efisien (Moeljono, 2005). Budaya organisasi juga mampu meningkatkan rasa kepemilikan dari para karyawan atau anggota perusahaan, berdampak pada peningkatan kinerja ekonomi dalam perusahaan tersebut. Peran budaya organisasi sangat krusial dalam menjaga kestabilan dalam sistem sosial, sebab dapat membentuk sikap dan karakteristik individu karyawan. Budaya organisasi juga berperan dalam mendorong karyawan perusahaan menuju pencapaian tujuan organisasi, selain mencerminkan identitas organisasi, budaya tersebut juga membawa serta nilai-nilai khas yang membedakan dari budaya organisasi lainnya. Riset oleh Toyyib (2005), Maamari & Majdalani (2017) dan Yiing (2008) membuktikan jika ada hubungan positif signifikan antara budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Gaya Kepemimpinan

Untuk mencapai kepemimpinan yang efektif, penting diperlukan adanya budaya organisasi yang baik. Di level organisasi, budaya melibatkan keyakinan, nilai-nilai, persepsi, dan asumsi para anggota perusahaan itu sendiri (Shcein, 1992). Karena alasan tersebut, budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu maupun kelompok dalam lingkungan organisasi. Akibatnya, budaya organisasi

memberikan kontribusi terhadap pola kepemimpinan di dalam suatu organisasi. Terdapat beberapa penelitian yang salah satunya berasal dari riset (Fleenor et.al., 2003) yang menunjukkan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan.

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan.

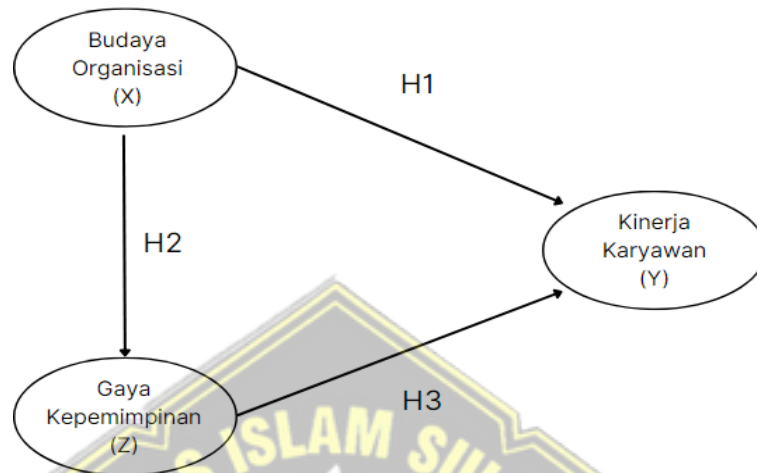
2.4.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan ialah perilaku pemimpin yang ditujukan kepada karyawannya untuk mencapai tujuan tertentu dalam organisasi (Siagian: 45). Gaya kepemimpinan yang dipraktikkan dan diimplementasikan oleh pemimpin dalam struktur organisasi memiliki peran dalam memengaruhi performa para karyawan. Gaya kepemimpinan ialah hal utama dalam mempengaruhi kinerja pada bawahannya. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dalam organisasi memiliki kepentingan besar dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung, efisien, dan mendorong peningkatan kinerja karyawan, dengan harapan akan menghasilkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Apabila individu menduduki posisi dengan wewenang dalam suatu perusahaan atau organisasi, sang pemimpin seharusnya memiliki pemahaman yang baik tentang situasi para karyawan untuk meraih hasil yang optimal dalam hal kinerja. Ketercapaian kinerja karyawan yang baik memiliki hubungan dengan efektivitas gaya kepemimpinan yang mampu membimbing karyawan. Hasil riset Soegihartono (2012) menunjukkan jika gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.5. Model Empirik Peneitian

Berdasar pada kajian puastaka diatas maka model empirik riset ini yaitu:



Gambar 2.1. Model Empirik Penelitian

Model Empirik Penelitian

Kerangka empirik ini menerangkan hubungan antara pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), pengaruh budaya organisasi (X) terhadap gaya kepemimpinan (Z), pengaruh gaya kepemimpinan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Riset ini termasuk dalam riset eksplanatori. Riset eksplanatori adalah jenis riset yang menguraikan kaitan sebab-akibat antar beberapa variabel melalui uji hipotesa. Riset eksplanatori juga dapat memecahkan masalah yang ada dalam penelitian. Penjelasan ini bersifat asosiatif untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

3.2. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2012:80) mengemukakan populasi dan sampel dibawah ini :

3.2.1. Populasi

Populasi merujuk pada suatu domain umum yang mencakup obyek ataupun subyek dengan kualitas dan ciri khusus tertentu, yang diambil oleh peneliti untuk tujuan studi dan selanjutnya diambil kesimpulan berdasarkan hasil analisis. Populasi penelitian ini yakni karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab Demak dengan populasi sebanyak 100.

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah yang terdapat di populasi. Pada riset ini, metode pemilihan sampel yang diterapkan adalah sensus atau yang dikenal sebagai sampling jenuh, di mana keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah sebanyak 100.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Danang Sunyoto (2012:13) mengemukakan data primer dan data sekunder berikut ini:

3.3.1. Data Primer

Data primer merupakan informasi awal yang dikumpulkan oleh peneliti guna menjawab permasalahan riset secara spesifik. Dalam riset ini, data primer yang diterapkan yakni data yang dihimpun melalui penggunaan kuesioner. Kuesioner ini akan disebarakan kepada responden dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan. Pengumpulan data kuesioner dilakukan dengan pembuatan form yang berisikan pertanyaan yang diajukan untuk responden.

3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder ialah informasi yang berasal dari rekaman dalam organisasi atau sumber-sumber lain. Data sekunder yang dipakai dalam riset ini dari berbagai sumber seperti buku, jurnal-jurnal serta dokumen lainnya yang mencakup materi-materi mengenai riset yang dijalankan terutama materi yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3.4. Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Tabel 3.1. Variabel dan Indikator Penelitian

NO	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1	Budaya Organisasi merujuk pada atribut seperti tindakan yang diambil, nilai-nilai sebagai pijakan tindakan, inisiatif pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, serta usaha dalam mengatasi tantangan yang timbul dalam lingkungan organisasi.	a. Keramahan b. Kedisiplinan c. Ketanggapan	Robbins (1998)
2	Gaya Kepemimpinan merupakan pola interaksi antara pimpinan dan bawahan	a. Pengerahan <i>job description</i> b. Perintah pelaksanaan tugas c. Penekanan efisiensi kerja d. Evaluasi pencapaian hasil perusahaan dan perumusan strategi	Mas'ud (2004)
3	Kinerja Karyawan adalah hasil komprehensif dari usaha individu selama jangka waktu tertentu dalam menjalankan tugas mereka seperti: target, standar kerja, atau kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya dan sudah disepakati oleh pihak-pihak yang terkait didalam organisasi tersebut	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	Desler (2006)

3.5. Metode Analisis Data

Riset ini menerapkan analisis deskriptif guna mengilustrasikan sifat-sifat responden dan variabel penelitian. Metode analisis ini dipakai untuk mengidentifikasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

3.5.1. Uji Instrumen

3.5.1.1. Uji Validitas

Uji validitas ialah instrumen yang valid yaitu alat ukur yang dipergunakan dalam memperoleh data tersebut merupakan data valid (Sugiyono, 2012: 121). Proses yang dijalankan oleh peneliti untuk mengevaluasi apakah pertanyaan yang terdapat dalam angket secara akurat mengukur hal yang dimaksud atau tidak.

3.5.1.2. Uji Reliabilitas

Alat reliabilitas ialah alat yang jika diterapkan berulang kali dalam mengukur obyek yang identik, akan menghasilkan data yang konsisten (Sugiyono, 2021:122). Akurasi pengukuran bisa diandalkan ketika hasil pengukuran terhadap subjek yang sama menunjukkan konsistensi yang relatif.

3.5.2. Uji Path Analysis

Path analysis yaitu perluasan yang berasal dari analisis regresi linier berganda. Path Analysis ialah pengembangan dari suatu analisis regresi linier berganda, menurut (Ghozali, 2012:249). Analisis jalur ialah pemanfaatan analisis regresi untuk memproyeksikan korelasi sebab-akibat di antara variabel yang sudah ditentukan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Sudjana (2009:293)

mengungkapkan bahwa beberapa studi empiris cenderung merekomendasikan aturan bahwa koefisien yang kurang dari 0,05 dianggap tidak signifikan.

3.5.2.1. Uji Analisis Linier Berganda

Analisis regresi berganda dipergunakan dalam menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis regresi berganda juga dipakai dalam menguji kebenaran hipotesis dalam riset ini memiliki model berikut ini:

$$Z = a X + e$$

$$Y = b_0 X + b_1 Z + e$$

Keterangan :

X : Budaya Organisasi

Y : Kinerja Karyawan

Z : Gaya Kepemimpinan

a : Konstanta Variabel

b_0, b_1 : Koefisien Regresi

3.5.2.2. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (uji t) dipakai untuk mengevaluasi apakah variabel independen (X) secara individu mempunyai dampak terhadap variabel dependen (Y) dengan membandingkan nilai t yang dihitung dengan nilai t tabel, menggunakan tingkat sig $\alpha = 0,05$. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = H_a$ diterima, 0 artinya ada pengaruh yang signifikan, dan sebaliknya.

3.5.2.3. Uji Koefisien Determinasi

Koef determinasi (R^2) dimanfaatkan untuk mengukur berapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Rentang nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1. Bila nilai koef determinasi rendah, maka kapabilitas variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen sangat terbatas. Namun, apabila nilai koef determinasi mendekati 1, maka kapabilitas variabel independen dapat menyediakan sejumlah besar informasi yang berguna dalam meramalkan variabel dependen (Ghozali, 2005).

3.5.2.4. Uji Sobel

Uji Sobel merupakan metode yang diterapkan untuk mengidentifikasi keterkaitan antara variabel dengan melibatkan variabel perantara, dengan tujuan untuk memahami pengaruh yang signifikan yang berfungsi sebagai mediator dalam hubungan variabel tersebut. Dalam periset ini, variabel perantara ialah Gaya Kepemimpinan (Z).

Uji X terhadap Y melalui Z



Gambar 3.1. Uji Sobel

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Responden

Partisipan dalam studi ini ialah karyawan yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab Demak. Riset ini mengikutsertakan sebanyak 100 responden. Karakteristik yang diidentifikasi pada responden dalam riset ini yakni Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja, dan Tingkat Pendidikan.

Tabel 4.1. Identitas Responden

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	91	91%
Perempuan	9	9%
Total	100	100%
Usia		
18-28 ahun	24	24%
29-39 ahun	17	17%
40-50 Tahun	28	28%
51-60 Tahun	21	21%
>60 Tahun	10	10%
Total	100	100%
Masa Kerja		
1 – 5 Tahun	40	40%
6 – 10 Tahun	41	41%
11 – 15 Tahun	16	16%
> 15 Tahun	3	3%
Total	100	100%
Pendidikan		
SMA/SMK	70	70%
D3	1	1%
S1	25	25%
S2	4	4%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Informasi yang tertera pada Tabel 4.1 mengindikasikan bahwasanya responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yakni berjumlah 91 orang (91%) dibanding dengan responden dengan jenis kelamin Wanita yaitu 9 orang (9%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kab. Demak ialah laki-laki. Responden dengan usia 40-50 tahun adalah responden terbanyak yang berjumlah 28 orang (28%). Jumlah tersebut lebih banyak dibanding dengan responden yang berumur lebih dari 60 tahun dengan jumlah presentase 10% atau sebanyak 10 orang. Sedangkan responden dengan umur 29-39 tahun jumlahnya 17 orang (17%) dan responden yang berusia 51-60 berjumlah 21 orang (21%).

Masa kerja responden penelitian ini terbanyak ialah 6-10 tahun dengan jumlah presentase 40% atau 40 orang. Sedangkan masa kerja paling sedikit yakni > 15 tahun dengan jumlah 3 orang (3%). Selanjutnya masa kerja 1-5 tahun berjumlah 40 orang (40%) dan masa kerja 11-15 tahun berjumlah 16 orang (16%).

4.1.2. Statistik Deskriptif Responden

Statistik deskriptif ialah jawaban dari 100 responden yang sudah mengisi angket yang disebar oleh peneliti. Untuk mengetahui bobot jawaban dari responden memakai skala likert 1-5 dengan kategori Sangat Setuju; Setuju; Kurang Setuju; Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{(\text{nilai jawaban maksimum} - \text{nilai jawaban minimum})}{\text{Jumlah Kategori}} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0,8$$

Tabel 4.2. Jenjang Interval

Mean	Kategori
1.00 – 1.79	Sangat Rendah
1.80 – 2.59	Rendah
2.60 – 3.39	Cukup
3.40 – 4.19	Tinggi
4.20 – 5.00	Sangat Tinggi

4.1.2.1. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Hasil pengolahan jawaban dari responden terkait Budaya Organisasi (X):

Tabel 4.3. Hasil Uji Deskripsi Budaya Organisasi

No	Indikator	Frekuensi										Rata-rata	nilai indeks
		SS		S		KS		TS		STS			
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
1	BO 1	38	190	52	208	10	30	0	0	0	0	4.28	Sangat tinggi
2	BO 2	32	160	58	232	10	30	0	0	0	0	4.22	Sangat tinggi
3	BO 3	31	155	61	244	8	24	0	0	0	0	4.23	Sangat tinggi
											4.24	Sangat tinggi	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 bisa dilihat bahwasanya nilai rata-rata variabel Budaya Organisasi sebesar 4.24 tergolong dalam kategori sangat tinggi. Berarti responden mempunyai tanggapan yang baik dan sangat tinggi terhadap Budaya Organisasi dalam Keramahan Rekan Kerja, Kedisiplinan Dalam Bekerja dan Memberikan Pelayanan Yang Cepat Serta Tanggap Dalam Bekerja.

Dilihat dari respon responden skor tertinggi sebesar 4.28 ada di indikator Saya merasanya nyaman karena rekan kerja bersikap ramah diluar maupun didalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasakan kenyamanan dan perasaan senang saat bersama sehingga menunjukkan jika responden memiliki

lingkungan kerja yang baik dan berpengaruh pada kinerjanya. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja sebesar 4.22. Artinya karyawan masih kurang dalam menghargai waktu saat bekerja. Maka diharapkan pemimpin dapat memberikan contoh kedisiplinan waktu dan memberikan teguran terhadap bawahannya sehingga karyawan tidak lagi membuang waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan efektif.

4.1.2.2.Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Berikut hasil pengolahan jawaban dari responden mengenai Gaya Kepemimpinan (Z):

Tabel 4.4. Hasil Uji Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Frekuensi										Rata-rata	Nilai indeks
		SS		S		KS		TS		STS			
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
1	GK 1	33	165	49	196	17	51	1	2	0	0	4.14	Tinggi
2	GK 2	22	110	53	212	20	60	5	10	0	0	3.92	Tinggi
3	GK 3	32	160	47	188	18	54	3	6	0	0	4.08	Tinggi
4	GK 4	26	130	44	176	29	87	1	2	0	0	3.95	Tinggi
												4.02	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dari tabel 4.4 bisa dilihat bahwasanya nilai rata-rata variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 4.02 tergolong tinggi. Artinya responden mempunyai tanggapan yang baik dan tinggi terhadap Gaya Kepemimpinan dalam Pengerahan Job Description, Perintah Pelaksanaan Tugas, Penekanan Efisiensi Kerja, dan Evaluasi Pencapaian Hasil Perusahaan.

Dilihat dari respon responden skor tertinggi sebesar 4.14 ada di indikator “Saya selalu bersedia dalam menerima tugas yang didelegasikan oleh atasan”. Hal

ini menyatakan bahwasanya responden selalu siap dalam menerima tugas dari pimpinan sehingga mampu melakukan kontribusi dalam pekerjaannya. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator Pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dilakukan dengan kemampuan saya sebesar 3.92. Artinya diperlukan komunikasi antara karyawan dengan pimpinan untuk memberikan arahan dan ajaran yang masih belum bisa dilakukan oleh bawahannya supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya. Dengan adanya hal ini karyawan dapat bekerja secara produktif sehingga tidak mengambat pekerjaan.

4.1.2.3.Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Berikut hasil pengolahan jawaban dari responden terkait Kinerja Karyawan (Y):

Tabel 4.5. Hasil Uji Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Frekuensi										Rata-rata	Nilai indeks
		SS		S		KS		TS		STS			
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
1	KK 1	35	175	42	168	17	51	5	10	1	1	4.06	Tinggi
2	KK 2	33	165	44	176	21	63	2	4	0	0	4.08	Tinggi
3	KK 3	22	110	48	192	26	78	4	8	0	0	3.88	Tinggi
4	KK 4	25	125	57	228	15	45	2	4	1	1	4.04	Tinggi
5	KK 5	29	145	28	112	33	99	10	20	0	0	3.76	Tinggi
											3.96	Tinggi	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwasanya nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan sebesar 3.96 dan tergolong tinggi. Berarti responden mempunyai tanggapan yang baik dan tinggi terhadap Kinerja Karyawan dalam Kualitas kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

Apabila dianalisis dari tanggapan partisipan, skor tertinggi sebesar 4.08 tercatat pada indikator “saya selalu mencapai target yang ditetapkan perusahaan”. Fakta ini mengindikasikan bahwa para responden mampu mencapai hasil kerja yang positif dan mencapai target. Dengan tercapainya target tersebut karyawan lebih bisa fokus untuk melakukan pekerjaan juga terciptanya tujuan perusahaan. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator saya merasa memiliki kemampuan yang lebih dibanding dengan karyawan lainnya sehingga tidak membutuhkan bantuan dengan skor 3.76. Artinya karyawan masih memerlukan bantuan rekan kerja yang lain untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dengan adanya bantuan dalam tim kerja maka pekerjaan akan cepat selesai dan hasil kerja lebih maksimal.

4.2. Uji Instrumen

4.2.1. Uji Validitas

Tujuan dari pengujian validitas adalah untuk menentukan apakah suatu instrumen pengukuran valid atau tidak. Angket dapat dikategorikan valid jika kategori angket memiliki pertanyaan yang bisa menyatakan apa yang senyatanya diukur. Pada riset ini menggunakan 100 responden dan signifikansi sebesar 0.5% sehingga untuk mengetahui nilai df bisa dihitung dengan rumus $df = n - 2$. Df $100 - 2 = 98$, maka dapat diketahui nilai r tabel = 0.1966.

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	Keramahan	0,774	0,1966	Valid
	Kedisiplinan	0,726	0,1966	Valid
	Ketanggapan	0,765	0,1966	Valid
Gaya Kepemimpinan	Pengerahan <i>job description</i>	0,643	0,1966	Valid
	Perintah pelaksanaan tugas	0,685	0,1966	Valid
	Penekanan efisiensi kerja	0,731	0,1966	Valid
	Evaluasi pencapaian hasil perusahaan dan perumusan energi	0,641	0,1966	Valid
Kinerja Karyawan	Kualitas	0,687	0,1966	Valid
	Kuantitas	0,677	0,1966	Valid
	Ketepatan Waktu	0,600	0,1966	Valid
	Efektivitas	0,595	0,1966	Valid
	Kemandirian	0,627	0,1966	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dari data pada hasil uji validitas bahwasanya semua item pada kuesioner mempunyai nilai r hitung $>$ r table maka, seluruh indikator dikategorikan valid dan bisa dilakukan uji berikutnya.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diuji dengan memperbandingkan angka *Cronbach's Alpha* dengan ambang signifikansi yang ditetapkan pada tingkat $>$ 0,60. Bila nilai *Cronbach's Alpha* sebuah variabel melebihi angka tersebut, maka indikator pada variabel tersebut dianggap memiliki tingkat keandalan, dan bila nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0,60, maka indikator yang dimanfaatkan oleh variabel itu dianggap tidak konsisten. Berikut ialah hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya organisasi	0,622 > 0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,603 > 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,631 > 0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwasanya nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga semua instrumen dikatakan reliabel dan layak dilakukan uji berikutnya.

4.3. Uji Path Analysis

4.3.1. Uji Analysis Linear Berganda

Analisis regresi berganda dipergunakan dalam menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Hasil dari perhitungan analisis linear berganda model 1 yakni:

Tabel 4.8. Model Regresi 1

Model	Unstandardized coefficients		standarized coefficient	t	Sig
	B	std. error			
model 1			Beta		
budaya organisasi	0.566	0.140	0.378	4.040	0.000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasar tabel diatas, maka bisa dijelaskan dengan persamaan regresi berikut ini:

$$\text{Gaya Kepemimpinan (Z)} = a X + e_1$$

$$= 0.378 X + 0.930$$

Persamaan 1 dan Uji t menunjukkan bahwa:

a. Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan (Z)

Hasil koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X) diperoleh sebesar 0.378. Hal ini menunjukkan jika variabel Budaya Organisasi mengalami kenaikan koefisien, berarti terjadi pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Gaya Kepemimpinan dan nilai arahnya berbanding lurus. Sedangkan nilai signifikansi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar 4.040 dengan tingkat signifikan 0.000. Hasil itu menunjukkan tingkat sig $0.000 < 0.05$. Berarti hubungan variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan diterima. Sehingga semakin baik budaya organisasi yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab Demak maka Gaya Kepemimpinan semakin baik.

b. Koefisien Determinasi Persamaan Regresi Model 1

Tabel 4.9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model 1		
Independent	Dependent	Adjusted R Square
Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan	0.134

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dari tabel 4.10 dan 4.11 hasil uji koef determinasi model regresi 1 didapat nilai Adjusted R Square yakni 0.134 atau 13.4%. Ini berarti Budaya Organisasi mampu menjelaskan nilai Gaya Kepemimpinan sebesar 13.4%. Sementara 86.6% sisanya dijabarkan oleh variabel lain diluar riset.

Tabel 4.10. Model Regresi 2

Model	unstandarized coefficients		standarized coefficient	t	Sig
	B	std. error			
model 2			Beta		
budaya organisasi	0.972	0.162	0.498	5.996	0.000
gaya kepemimpinan	0.355	0.108	0.273	3.283	0.000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dari hasil analisis regresi diatas, maka bisa dijabarkan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Kinerja Karyawan (Y)} &= b_0 X + b_1 Z + e_2 \\ &= 0.498 X + 0.273 Z + 0.765 \end{aligned}$$

Persamaan 2 dan Uji t menunjukkan bahwa :

a. Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) :

Hasil koef regresi variabel Budaya Organisasi (X) didapatkan sebesar 0.498 Hal ini menunjukkan jika variabel Budaya Organisasi mengalami kenaikan koefisien, artinya terjadi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan nilai arahnya berbanding lurus. Sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh yakni t hitung sebesar 5.996 dengan tingkat signifikan 0.000. Hasil itu menunjukkan tingkat sig sebesar $0.000 < 0.05$. Yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima. Sehingga semakin baik Budaya Organisasi yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab Demak, maka Kinerja Karyawan juga semakin meningkat.

b. Gaya Kepemimpinan (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan :

Hasil koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (Z) yakni sebesar 0.273. Ini menunjukkan jika variabel Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan koefisien, artinya terjadi pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan nilai arahnya berbanding lurus. Sedangkan nilai signifikansi didapat dengan nilai t hitung sebesar 3.283 dengan tingkat nilai signifikan 0.000. Hasil tersebut menunjukkan $\text{sig } 0.000 < 0.05$. Yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima. Sehingga makin baik gaya kepemimpinan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Demak maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Tabel 4.11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model 2		
Independent	Dependent	Adjusted R Square
Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	0.414

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

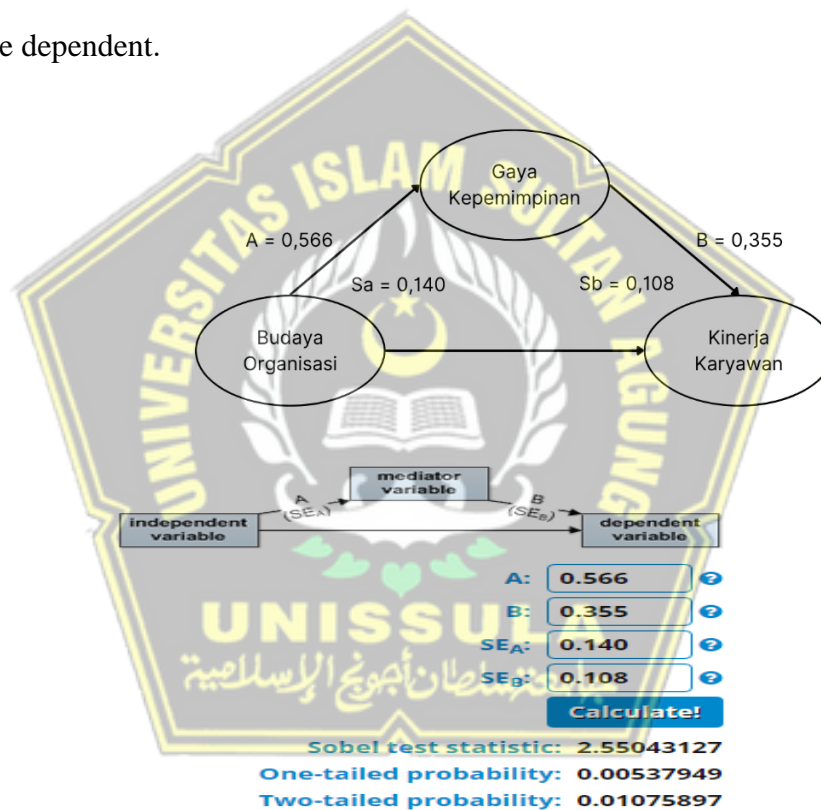
c. Koefisien Determinasi Persamaan Regresi Model 2

Pada model regresi 2 didapat nilai Adjusted R Square sebesar 0.414 atau 41.4%. Ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi bisa menerangkan Kinerja Karyawan sebesar 41.4%.

4.3.4. Uji Sobel

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji sobel pada riset ini memanfaatkan alat *calculation for the sobel test* yaitu dengan asumsi jika nilai probabilitas < taraf sig 0.05 maka variable intervening dapat memediasi pengaruh antara variabel independent terhadap variable dependent.



Gambar 4.1. Hasil Uji Sobel

Dari hasil perhitungan sobel test bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang dapat memediasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Karena hasil uji sobel test menunjukkan nilai probability $0.01 < 0.05$. Maka Gaya

Kepemimpinan bisa memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan indikator Budaya Organisasi dengan pertanyaan pada kuesioner “Saya Merasa Nyaman Karena Rekan Kerja Bersikap Ramah Diluar Maupun Didalam perusahaan” mampu menjelaskan bahwa sikap ramah antar karyawan dapat memberikan dampak terhadap karyawan lainnya dalam kinerja karyawan di organisasi. Apabila seorang karyawan mampu bersikap ramah kepada sesama anggota organisasi maka karyawan yang ada dalam organisasi tersebut akan merasakan nyaman untuk melakukan suatu pekerjaan karena terdapat komunikasi yang baik antar rekan kerja sehingga budaya organisasi yang diterapkan di organisasi berjalan dengan lancar dan berdampak positif bagi kinerja karyawan. Kuatnya budaya organisasi ini akan mempengaruhi perkembangan kinerja karyawan seperti rasa disiplin dan tanggap akan masalah yang ada di pekerjaan. Hal ini dapat mempengaruhi perilaku karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Demak akan terbentuk kearah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

4.4.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan indikator gaya kepemimpinan dengan pertanyaan pada kuesioner “Saya Selalu Bersedia Dalam Menerima Tugas Yang Dilegasikan Oleh Atasan” menjelaskan bahwa karyawan yang ada di organisasi selalu bersedia

menerima pekerjaan dari pimpinan. Hal ini termasuk dalam budaya yang ada didalam organisasi yaitu berperilaku jujur. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi tidak segan-segan memberikan waktu dan kemampuannya untuk mengembangkan organisasi dengan sikap loyalitasnya tersebut.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi sehingga dapat menentukan kinerja karyawan organisasi. Pemimpin pada organisasi dapat mengembangkan, merubah serta menambahkan nilai-nilai budaya pada organisasi, sehingga budaya organisasi berkontribusi terhadap pola kepemimpinan di suatu organisasi. Ini menunjukkan jika budaya organisasi yang diimplementasikan Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab Demak mampu mempengaruhi Gaya Kepemimpinan. Sebab budaya organisasi yang baik terbentuk dari pemimpin yang dapat mengimplementasikan budaya organisasi yang baik sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi akan membuat kinerja organisasi semakin tinggi.

4.4.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari indikator kinerja karyawan pada pertanyaan kuesioner “Saya Selalu Mencapai Target Yang Ditetapkan Perusahaan” menjelaskan bahwa karyawan pada organisasi tersebut selalu mencapai target dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukan bahwa Karyawan dapat bekerja lebih efisien, menjaga jadwal kerja dengan lebih terstruktur, yang pada akhirnya memungkinkan mereka untuk mempunyai tanggung jawab yang besar dan meningkatkan efektivitas tim kerja secara keseluruhan. Gaya Kepemimpinan yang diberikan ke karyawan secara baik maka

karyawan akan merasakan kepuasan sehingga tercipta rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja yang bisa menunjang kinerja karyawan. Keberhasilan kinerja karyawan yang optimal sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepemimpinan yang efisien dalam mengarahkan dan membimbing tim kerja. Hal ini dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dalam bekerja, lebih efektif, dan tidak selalu bergantung dengan karyawan lain yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Demak. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan tertentu, seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mengelola dan menginspirasi karyawan agar dapat meningkatkan performa kerja mereka.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan riset dan pembahasan terkait pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Demak maka disimpulkan:

1. Budaya Organisasi yang baik dapat memberi pengaruh baik terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Demak.
2. Budaya Organisasi yang baik dapat meningkatkan Gaya Kepemimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Demak.
3. Gaya Kepemimpinan yang baik bisa menjadikan Kinerja Karyawan semakin meningkat dan baik pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Demak.

5.2. Saran

Dari adanya keterbatasan pada riset, maka peneliti memberi beberapa saran yakni:

1. Dalam variabel Budaya Organisasi, pada indikator “Saya Selalu Menghargai Waktu Dalam Bekerja” memiliki skor terendah. Hal ini menunjukkan jika karyawan masih terdapat kurang dalam menghargai waktu saat bekerja karena masih terdapat karyawan yang masih bermalas-malasan dalam bekerja. Padahal, salah satu kunci sukses adalah disiplin, diantaranya

disiplin dalam mengelola waktu. Dengan menghargai waktu, karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja.

2. Dalam variabel Gaya Kepemimpinan pada indikator “Pekerjaan Yang Diberikan Pemimpin Dilakukan Sesuai Dengan Kemampuan Saya” memiliki skor terendah. Hal ini menunjukkan jika masih terdapat karyawan yang merasa pekerjaan diberikan pimpinan belum sesuai dengan kemampuannya dalam bekerja. Maka diperlukan komunikasi antara karyawan dan pimpinan untuk memberikan arahan dan ajaran yang belum bisa dilakukan oleh bawahannya supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya.
3. Dalam variabel kinerja karyawan pada indikator “Saya Memiliki Kemampuan Yang Lebih Dibanding Dengan Karyawan Lainnya Sehingga Tidak Membutuhkan Bantuan” memiliki skor terendah. Hal ini menunjukkan adanya karyawan yang masih memerlukan bantuan rekan kerja yang lain untuk menyelesaikan pekerjaannya

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Responden pada riset ini tidak bisa menyanggupi untuk memberikan jawaban kuesioner secara langsung melainkan miminta waktu. Hal ini disebabkan oleh kesibukan responden saat bekerja.
2. Para peneliti masih berpendapat jika variabel yang telah dipergunakan dalam riset ini belum sepenuhnya mencakup beberapa faktor yang memengaruhi kinerja. Maka sebab itu, untuk penelitian mendatang, perlu

mempertimbangkan penambahan variabel lain yang dapat berkontribusi terhadap pemahaman yang lebih komprehensif tentang kinerja.

3. Peneliti tidak menerangkan responden terkait pertanyaan yang bernilai positif dan negatif pada lembar kuesioner sehingga responden kurang mengerti dengan pertanyaan positif dan negatif yang memiliki skala berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-sada, M., Al-esmael, B., Al-sada, M., Al-esmael, B., & Penulis, U. (2017). *Jurnal Bisnis EuroMed*.
- Hamid, D. (2017). *(Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*. 42(1), 189–198.
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). *Prodi manajemen*. 82–94.
Kasus, S., Karyawan, P., Produksi, B., Paparti, P. T., & Tahun, P. (2014). *No Title*.
- Kepemimpinan, G., Budaya, D. A. N., Pengaruhnya, O., & Karyawan, T. K. (n.d.). *No Title*. 1(3), 208–216.
- Kepemimpinan, P. G., Organisasi, B., Inovasi, D. A. N., Kinerja, T., Daihatsu, K., Manado, K., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja karyawan daihatsu kharisma manado*. 3(3), 939–949.
- Khairizah, A., Noor, I., Suprpto, A., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (n.d.). *(Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*. 3(7), 1268–1272.
- Organisasi, K., & Gaya, D. A. N. (2019). *Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. 129–145.
- Rini Handayani, Y. S. M. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1).
- Saad, M. (2013). *Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. 168–175.

- Timor, T. De, Empresa, L., Ep, R., Soares, J., Indiyati, D., Ghina, A., Ekonomi, F., & Telkom, U. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan pada Karyawan di Radio*. 3(2014), 19–32.
- Wahyuni, Y., & Indonesia, U. P. (2016). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pt sugih instrumendo abadi di padalarang*. 1(2), 59–69.
- Walinationsuci, T., Musadieg, M. A., & Hamid, D. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Entrepreneur Independent Bank (EIB) Indonesia Surabaya)*. *Ilmu Administrasi*, 13(8), 11.
- Komitmen, D. A. N., Terhadap, O., Ratna, A., & Dewi, S. (2017). *PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN MAMUJU*. 14(2), 92–102.
- Negara, B., Manado, R. S., & Tampi, B. J. (2014). *Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014. III* (4), 1–20.
- Puspitasari, T. D., Setiawan, D., & Putra, H. (2017). *Penerapan PATH Analysis Kepuasan Pengguna Terhadap NET - BENEFIT dan Intensitas Pengguna*. 156–162.
- Puncak, M., Kemampuan, D.A.N., & Terhadap, P. (2017). *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Partisipasi Pemakai, Manajemen Puncak Dan Kemampuan Pemakai Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi*. *E- Jurnal Akuntansi*, 19(3), 2234–2261.