



Artikel Penelitian

Received: 02 Agustus 2023
Revised: 04 September 2023
Accepted: 06 September 2023

Kata Kunci:
Budaya Organisasi;
Motivasi Kerja;
Kinerja Karyawan

Keywords:
*Organizational
Culture;
Work Motivation;
Employee Performance*

INDEXED IN
SINTA - Science and
Technology Index
Crossref
Google Scholar
Garba Rujukan Digital:
Garuda

**CORRESPONDING
AUTHOR**

Elisha S.
Institut Bisnis Informasi
Teknologi dan Bisnis

EMAIL
elishasunijat@gmail.com

OPEN ACCESS
E-ISSN 2623-2022

Motivasi Kerja Merupakan Variabel *Intervening* yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dari Variabel Budaya Organisasi pada Kantor Dinas Perhubungan (Dishub) Kabupaten Toba

Work Motivation is an Intervening Variable that Influences Employee Performance from Organizational Culture Variables at the Toba Regency Transportation Service Office (Dishub)

Elisha S.^{1*}, Martinus Tj.², Alex P. Karo-karo³, Rezeki⁴, Dennis Widjaja⁵
¹⁻⁵Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis

Abstrak: Dalam Penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dapat mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Toba. Dengan menggunakan penelitian populasi sebanyak 61 responden, dengan menganalisa data menggunakan regresi yang diolah dengan program SPSS 25. Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja, Serta Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Metode sample yang digunakan yaitu sampel total (total sampling) atau sensus. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Toba dengan jumlah 61 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan.

Abstract: This research shows that Organizational Culture can affect performance through work motivation as an intervening variable at the Toba District Transportation Office (DISHUB). By using a population study of 61 respondents, by analyzing data using regression which was processed with the SPSS 25 program. And Organizational Culture has a significant positive effect on Work Motivation, and Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance. The sample method used is the total sample (total sampling) or census. The sample of this study were employees at the Toba District Transportation Service Office with a total of 61 respondents. Data collection techniques used.

Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)

Pages: 1157-1166

Doi: 10.56338/jks.v6i9.4086

LATAR BELAKANG

Untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai dalam organisasi dibutuhkan berbagai aspek yang harus dipenuhi, antara lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta motivasi kerja. Budaya organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama di kalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian, 2002). Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja selain budaya organisasi dan gaya kepemimpinan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Edy Sutrisno (2016)

Menurut Flippo di dalam Supriyanto (2010), dijelaskan tentang masalah-masalah kepegawaian yang ada di antaranya tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan jam kerja. Jika suatu organisasi tingkat absensinya tinggi kemungkinan kinerja pegawai juga rendah karena target organisasi sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Ini adalah salah satu kebudayaan organisasi yang buruk bila karyawan sering terlambat maupun absen. Budaya organisasi menjadi faktor terbentuknya kinerja, karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi dan diterima oleh seluruh anggota organisasi. Penilaian yang baik terhadap budaya organisasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu-individu yang ada didalam organisasi tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Tiernay yang dikutip oleh Siswan Siddik (2015) bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja organisasi tersebut. Pegawai yang memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen dimana indikator terdiri dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Variabel kinerja karyawan dibentuk dari delapan indikator yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, kemampuan dan keandalan terhadap pencapaian hasil kerja individu. (Gibson, 2020).

Motivasi Kerja. Ardana, et al dalam (Pepah, Koleangan, & Sepang, 2019), mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses yang dijalankan oleh manajemen puncak perusahaan kepada para karyawannya dalam rangka pemberian motif yang tepat dengan konsep yang menguraikan potensi dan kebutuhan karyawan serta perusahaan untuk dapat bekerja dengan semaksimal dan seoptimal mungkin. Dengan Indikator sebagai berikut:

Pada penelitian ini, motivasi akan diukur dengan menggunakan beberapa indikator menurut Mc Clelland dalam Robbins (2015), antara lain: 1) *Need for Power* (Kebutuhan Kekuasaan /nPow) yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara, dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian, atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

Need for affiliation (Kebutuhan Berafiliasi/nAff) yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.

Need of achievement (Kebutuhan Berprestasi/nAch) yaitu merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, and bergulat untuk sukses.

Budaya Organisasi. Menurut Griffin dalam (Widiyanti, 2017) budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut, bagaimana organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggapnya penting. Indikator budaya organisasi menurut Denison dan Misra (1995) dalam Widodo (2014), adalah sebagai berikut: 1) Profesionalisme yaitu bagaimana seorang karyawan bisa menempatkan dirinya selama berada dalam lingkup kerja maupun luar lingkup kerja. 2) Disiplin yaitu perilaku seseorang yang menyesuaikan dengan peraturan, prosedur kerja yang berlaku atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi/perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. 3) Kerjasama yaitu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. 4) Jujur yaitu menjauhkan rasa curiga hingga kekhawatiran akan rusaknya sebuah kepercayaan yang dibangun.

METODE

Menurut Sugiyono (2017) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode sample yang digunakan yaitu sampel total (total sampling) atau sensus. Metode total sampling ini dipakai karena populasi relatif kecil (mudah dijangkau). Sampel dari penelitian ini adalah pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Toba dengan jumlah 61 responden.

Jenis dan Sumber Data. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu, data primer dan data skunder. Data primer dan data sekunder yang diperoleh dari penelitian secara empiris untuk menjawab permasalahan pokok yang dikaji dalam penelitian ini: 1) Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui pemberian kuesioner. Sumber data primer dalam penelitian ini di peroleh melalui penyebaran angket dan kuesioner kepada pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Toba. 2) Data Sekunder yaitu data yang mendukung data primer yang diperoleh dari studi dokumentasi guna mendukung penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini berupa referensi pendukung yang digunakan oleh peneliti yang berkaitan permasalahan penelitian, seperti: data kepegawaian, struktur organisasi, visi dan misi organisasi dan data penunjang lainnya.

Alat Analisis yang Digunakan. Menurut Sugiyono (2017: 206) yang dimaksud dengan analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, kuesioner, observasi dan gabungan ketiganya dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Dalam melakukan analisis data peneliti dibantu dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Product and Serviced Solution*) Versi 25.

Kerangka Konseptual



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Hipotesis: 1) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. 2) Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, 3) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

HASIL

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	- Pernyataan 1	0,600	0,000	Valid
	- Pernyataan 2	0,661	0,000	Valid
	- Pernyataan 3	0,701	0,000	Valid
	- Pernyataan 4	0,803	0,000	Valid
	- Pernyataan 5	0,440	0,015	Valid
	- Pernyataan 6	0,697	0,000	Valid
	- Pernyataan 7	0,701	0,000	Valid
	- Pernyataan 8	0,632	0,000	Valid
	- Pernyataan 9	0,429	0,018	Valid
	- Pernyataan 10	0,656	0,000	Valid
Motivasi Kerja (Z)	- Pernyataan 1	0,718	0,000	Valid
	- Pernyataan 2	0,769	0,000	Valid
	- Pernyataan 3	0,706	0,000	Valid
	- Pernyataan 4	0,455	0,000	Valid
	- Pernyataan 5	0,495	0,005	Valid
	- Pernyataan 6	0,708	0,000	Valid
	- Pernyataan 7	0,719	0,000	Valid
	- Pernyataan 8	0,679	0,000	Valid
	- Pernyataan 9	0,692	0,000	Valid
	- Pernyataan 10	0,715	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	- Pernyataan 1	0,415	0,023	Valid
	- Pernyataan 2	0,416	0,022	Valid
	- Pernyataan 3	0,714	0,000	Valid
	- Pernyataan 4	0,588	0,001	Valid
	- Pernyataan 5	0,554	0,001	Valid
	- Pernyataan 6	0,660	0,000	Valid
	- Pernyataan 7	0,766	0,000	Valid
	- Pernyataan 8	0,693	0,000	Valid
	- Pernyataan 9	0,535	0,002	Valid
	- Pernyataan 10	0,403	0,027	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari table 1 terlihat kuesioner semua valid karena hasil signifikansi < dari 0,05.

Tabel 2: Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	>/<	Nilai minimal	Keterangan
Budaya Organisasi	0,828	>	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,851	>	0,60	Reliabel
Kinerja	0,776	>	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari table 2 terlihat uji reliabilitas semua variable lebih besar dari 0,6.

Tabel 3. Uji Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,16834431
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,051
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil table 3 analisis statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S), dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada angka 0.200 yang berarti lebih besar dari signifikansi yang telah ditentukan, yaitu: 0.05, dengan demikian dapat dikatakan berdistribusi normal.

Hasil Pegujian Hipotesis Penelitian. Analisis Jalur ditujukan untuk menganalisa pengaruh antara dua atau lebih variabel khususnya variabel yang mempunyai hubungan sebab akibat yaitu antara variabel dependen dan variabel independen dengan adanya variabel perantara (Sugiyono, 2009).

Pengaruh Parsial Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t dalam penelitian ini sebagaimana diberikan pada lampiran, dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Uji Parsial (T) Terhadap Kinerja Pegawai

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	1	(Constant)	8,948	4,375		2,045	,045
		Total X1	,158	,066	,242	2,381	,021
		Total Z	,199	,098	,243	2,042	,046

- a. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan hasil pada tabel 4, nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi =0,021 dimana lebih kecil dari 0,05, sehingga keputusannya Ho ditolak yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai signifikan variabel Motivasi Kerja pada tabel 4. Sebesar =0,046 dimana lebih kecil dari 0,05 sehingga keputusannya Ho ditolak yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan tabel di atas maka rumus persamaan regresinya adalah:

$$Y = 8,948 + 0,158X_1 + 0,199Z$$

Pengaruh Parsial Terhadap Motivasi Kerja

Tabel 5

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 1 (Constant)	7,682	5,800		1,324	,191
Total X1	,202	,085	,254	2,367	,021

a. Dependent Variable: Total Z

Berdasarkan hasil pada tabel 5, nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi =0,021 dimana lebih kecil dari 0,05, sehingga keputusannya Ho ditolak yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan tabel di atas maka rumus persamaan regresinya adalah:

$$Z = 7,682 + 0,485X_2$$

Analisis Pengaruh Intervening. Analisa pengaruh dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar konstruk baik pengaruh yang langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya. Efek langsung (direct effect) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung (indirect effect) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total (total effect) adalah efek dari berbagai hubungan (Ferdinand, 2016).

Tabel 6. Pengujian Pengaruh Variabel Intervening

Budaya Organisasi Kinerja	
Pengaruh langsung	= 0,242
Pengaruh tidak langsung	= 0,254 x 0,243 = 0,061
Pengaruh total	= 0,242 + 0,061 = 0,303
Kesimpulan	Pengaruh total > Pengaruh langsung = Intervening perlu

Dari tabel 6 diatas menunjukkan jika dari hasil uji intervening diperoleh nilai pengaruh total Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja lebih besar dari pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja yaitu 0,303 > 0,242. Hal ini berarti jika Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja.

PEMBAHASAN

Secara rinci pengujian hipotesis penelitian akan dibahas secara bertahap adalah sebagai berikut:

H₁: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil penelitian menunjukkan jika hasil uji intervening diperoleh nilai pengaruh total Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja lebih besar dari pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja yaitu $0,303 > 0,242$. Hal ini berarti jika Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil akhir penelitian ini menerima hipotesis pertama (H₁) yaitu Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian Tiya Astamega (2020) dan Evi Wahyuni (2015) secara empiris membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja dapat mendukung pegawai menyelesaikan tugasnya dengan baik dan efisien. Pegawai yang termotivasi dengan adanya lingkungan kerja yang sehat dan aman serta adanya hubungan harmonis antara pimpinan dengan pegawai, atau antar sesama pegawai dapat meningkatkan produktivitas seseorang dalam bekerja. Berdasarkan hasil uji deskriptif persepsi responden pada Tabel 4.5, terlihat jelas tingginya profesionalisme pada indikator budaya organisasi yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Toba. Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai yang dapat membantu seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi. Budaya organisasi mampu menggerakkan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan menjadi lebih baik. Dicerminkan dengan adanya komunikasi yang baik antar setiap pegawai, pembagian tugas yang merata dan sesuai dengan keahlian pegawai, selalu mengedepankan visi dan misi organisasi, sehingga budaya organisasi tersebut mampu menjadi motivasi dalam diri setiap pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Toba untuk meningkatkan kinerjanya.

H₂. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dari hasil analisis pada tabel 4,17 diperoleh besarnya nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar 2,367 dan nilai signifikansi 0,021. Hasil ini menunjukkan jika t hitung lebih besar dari t tabel ($2,367 > 1,671$), dengan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$ serta koefisien positif. Keputusan yang diambil adalah menerima Hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H₀). Hal ini berarti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini dapat menunjukkan bahwa perubahan budaya organisasi akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Toba. Hasil akhir penelitian ini menerima hipotesis ke tiga (H₃) yaitu Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dhevy Anggi (2022), Indirawati (2022), Ida Ayu (2017) secara empiris membuktikan bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Jika seorang karyawan melihat bahwa nilai-nilai dan sistem makna yang berharga dan karenanya sesuatu dikerjakan, akan menjadi alasan yang melatarbelakangi perilaku seorang karyawan. Dukungan perilaku ini akan menjadi dasar bagi karyawan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Budaya organisasi yang kondusif dan menyenangkan akan dapat menjadi kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku karyawan pada pencapaian kinerja demi tercapainya tujuan organisasi.

H₃ Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil analisis pada tabel 4,16 diperoleh besarnya nilai t hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 2,042 dan nilai signifikansi 0,046. Hasil ini menunjukkan jika t hitung lebih besar dari t tabel ($2,042 > 1,671$), dengan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$ serta koefisien positif. Keputusan yang diambil adalah menerima Hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H₀). Maka dengan kata lain hasil uji statistik tersebut menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja pegawai semakin meningkat maka akan berpengaruh

terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Toba. Hasil akhir penelitian ini menerima hipotesis ke lima (H5) yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ulfa Fadzillah (2021) dan Sugito Efendii, dkk (2019) yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika pegawai mendapatkan kebutuhan yang layak, merasa aman dalam melakukan pekerjaan, memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan, ingin selalu mendapat penghargaan, suka melaksanakan tugas yang menantang, adanya keinginan untuk mendapatkan penghargaan dalam bentuk pujian dari atasan dan kesempatan mengembangkan diri melalui berbagai pendidikan dan pelatihan yang dapat mendukung karir dalam pegawai

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor dinas perhubungan kabupaten toba. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor dinas perhubungan kabupaten toba. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perhubungan kabupaten toba.

REKOMENDASI

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang terus menerus dilakukan sehingga untuk mencegah budaya organisasi yang tidak baik harus cepat diadakan perubahan terutama kebiasaan sering datang terlambat dan bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang telah diten.

Motivasi untuk para pegawai selalu diberikan terus menerus, karena dengan motivasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan hal yang lebih dari yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K. (2020). *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Brown, S. (2000). *Management*. Toronto: John Wiley & Sons Canada, Ltd.
- Dharma, S. (2015). *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, e. (2012). *Organization: Behavior Structure, Processes*.14th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc .
- Griffin, R. W. (2011). *Management*. South Western: Cengage.
- Harari, O. (2005). *The Leadership of Collin Powel , Seluruh Paradigma Baru Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*,. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, R. d. (2002). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich. (2010). *Human Resource Management, Eleventh Edition*. New York: Mc Graw-Hill.
- Juliandi, d. I. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Luthans, F. &. (2014). *Manajemen Internasional: Budaya*. Edisi Ke-8. Buku Ke-2. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- O'Leary, E. (2010). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Andi.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins. (2013). *Organizational Behavior*. Fifteenth Edition. Boston: Pearson.
- Rochaety, E. (2007). *Metodologi Penelitian dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra.
- Sagala, H. S. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Wiratna, S. (2016). *Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Jurnal

- Evi, W. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Jurnal Nominal / Volume I* nomor 1, 96-112.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Rs Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal on Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 159-170.
- Hamid, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)*, 58-67.
- Hanif, M. (2018). The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency). *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 30-39.
- Ida Bagus Sidhi Wirtama, J. T. (2020). Job Satisfaction as a Mediating of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance of Togamas Discount Bookstore, Indonesia. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering (ijasre)*, 15-22.
- Imron, d. S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja dan dampaknya kepada kinerja pegawai. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 64-83.
- Istiqomah, Q. F. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening (studi pada karyawan pabrik gula kebun agung malang). *Journal administrasi bisnis*, 117-124.
- Maryati, T. (2018). Analisis Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gunung Kidul). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 75-95.
- Masevo, B. (2022). Effects of Leadership Styles on Employee Performance: A Case Study of Turnall Holdings LTD, Harare. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 290 – 305.
- Muhammad Irfan, B. P. (2019). The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employees Performance at Pt. Pertamina EP Limau Field. *International Journal of Scientific and Research Publication*, 994-1001.
- Nur, N. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 456-466.
- Nurna, D. N. (2020). The effect of leadership style, organizational culture and motivation on employee performance. *Management Science Letters*, 2037-2044.
- Rasyid Almer, H. D. (2017). The Effect of leadership style on motivation and employee performance: a study on employees of Pt. Dipo Star Finance of Makassar Branch, South Sulawesi. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 119-126.

- Putra, R. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Korps Brimob Polri. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 78-93.
- Sagita, A. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2357–2747.
- Setiyono, S. (2017). Pengaruh Motivasi Pegawai, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 21-32.
- Sugito, d. S. (2021). Pengaruh Motivasi Pegawai, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoed Nusantara (Pustaka Lebah) I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi)*, 718-734.
- Suharno Pawirosumarto, P. K. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 1337-1358.
- Sukma, I. (2022). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance at PT.Masmedia Buana Pustaka Sidoarjo. *Journal of Economy, Accounting and Management Science*, 83-96.
- Syahidin, d. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 1610-1617.
- Tiya, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi: Bank Muamalat Indonesia Cabang Fatmawati. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.