

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Catur Windaryadi^a

^aSTIE Musi Rawas, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Indonesia. Email:

ABSTRAK

Tujuan penelitian– Penelitian ini meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pemda Tugumulyo, Musi Rawas.

Desain/Methodologi/Pendekatan– Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan objek tempat penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

Temuan– (1) Secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) Secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (3) Secara simultan Kepemimpinan dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tugumulyo, Musi Rawas.

Keterbatasan penelitian– Penelitian ini fokus pada wilayah layanan tertentu yaitu kantor Camat, perlu dilakukan penelitian lanjutan pada bentuk layanan pemerintahan lainnya.

Originality/value–

Keywords: *Leadership Organizational Culture, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi selalu melibatkan beberapa orang yang saling berinteraksi secara intensif. Proses interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Dengan demikian setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakikat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup kepemimpinan. Konsekwensinya pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi tetap eksis.

Kepemimpinan yang baik diperlukan untuk mengendalikan jalannya organisasi tersebut berada di jalur yang benar. Kenyataan dan pengalaman menunjukkan, suatu organisasi dibentuk karena tujuan yang ingin dicapai sehingga tidak mungkin tercapai, ia apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi bertindak dan bekerja sendiri. Diciptakannya struktur organisasi, dirumuskannya berbagai peraturan, kebijaksanaan, uraian tugas, jenjang kewenangan dan jenjang kepangkatan merupakan contoh dari berbagai penilaian untuk mempermudah koordinasi dalam organisasi.

”Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. (Sunnyoto Danang, 2013. h. 24)”

Seorang pemimpin yang demokratis menyadari, akan timbul keinginan di kalangan para pejabat yang lebih rendah dan di kalangan para anggota organisasi untuk melihat peranan satuan kerja di mana mereka berada sebagai peranan yang paling penting, paling terencana dan paling menentukan keberhasilan organisasi mencapai berbagai sasaran organisasi. Pemimpin harus bersikap adil, dalam pemahaman, segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai

permasalahan yang dihadapi individu tersebut disikapi olehnya dengan bijaksana. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini tidak akan menimbulkan rasa stress pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila Pemimpin tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Pimpinan suatu organisasi sangat dibutuhkan kepemimpinannya harus kelihatan dalam organisasi tersebut. Sebab, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang yang dipimpinnya atau pengikutnya sehingga orang tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Hal ini didasari argumen bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku pegawai. Menciptakan kepemimpinan yang kuat harus didukung dengan budaya organisasi yang positif.

“Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku. Dipihak lain mengemukakan bahwa pembicaraan tentang budaya perusahaan/organisasi menyangkut berbagai topik bahasan diantaranya nilai yang dianut, simbol, kebiasaan rutin atau ritual dalam perusahaan, teladan atau model, penyesuaian diri dan “cerita-cerita” yang dihidupkan.” (Uha Ismail Nawawi. 2015. h. 4)

Dalam proses pekerjaan, suatu organisasi tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh pegawai yang bersangkutan, baik dalam melaksanakan tugas, hubungan antar pegawai maupun pegawai antar pimpinan. Budaya membedakan organisasi satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat pegawai menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain itu setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi untuk menciptakan budaya organisasi yang baik. Dalam organisasi sektor publik, ikatan batin antara pegawai dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan visi, misi, dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Ikatan mereka untuk bekerja di instansi pemerintah bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, status sosial, dan sebagainya. Dengan demikian bila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi negara dan layanan terbaik ke masyarakat, tentu kinerja sektor publik akan meningkat, sedalam konteks ini dapat diasumsikan, kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung di manajer dan gaya kepemimpinannya.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur/menilai untuk menetapkan seorang pegawai/karyawan sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolok ukurnya.

“Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu satu set standard dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut”. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.” (Fahmi irham, 2014, h. 237)

Peningkatan kinerja akan terjadi jika organisasi bergerak dari pendekatan berorientasi kontrol tradisional terhadap manajemen tenaga kerja, yang terletak di perintah yang telah ada, melaksanakan kontrol dan mencapai efisiensi dalam menerapkan tenaga kerja. Tenaga kerja akan membalas dengan sangat baik dan kreatif. Tidak seperti ketika mereka dikontrol dengan sangat ketat oleh manajemen, ditempatkan dalam jabatan yang telah ditetapkan secara sempit, dan diberlakukan seperti suatu kebutuhan yang tidak diterima.

Kantor kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas merupakan salah satu contoh instansi yang harus memberikan layanan ke masyarakat yang membutuhkan kelengkapan administrasi, surat-surat dan sebagainya. Kantor kecamatan Tugumulyo sebagai instansi pemerintah yang bertugas memberikan layanan senantiasa dituntut untuk bekerja secara optimal melayani masyarakat. Jumlah pegawai di kecamatan Tugumulyo yaitu 13 orang laki-laki dan 13 orang Perempuan.

Hasil observasi awal yang Penulis lakukan di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas, fenomena kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan belum menunjukkan sikap keterbukaan. Selain itu, kinerja pegawai belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Penulis menemukan, beberapa pegawai yang terkadang memiliki kinerja yang belum memuaskan. Hal ini terlihat dari banyaknya keluhan yang diucapkan pegawai karena kebijakan pimpinan.

Ditinjau dari segi budaya organisasi, yang masih rendah, dimana peraturan disiplin kerja dan keteraturan kerja sudah dituangkan dalam prosedur-prosedur kerja yang lengkap namun belum dilaksanakan dengan baik. Kondisi yang ada masih bersifat formalitas, dan jauh dari aktualisasi dalam bentuk perbuatan nyata. Dedikasi dan loyalitas pegawai masih rendah, bahkan ada aparat yang salah dalam menerapkan loyalitas. Hal ini dapat dilihat dari loyalitas pegawai hanya hanya ditujukan atasannya, bukan terhadap visi, misi, dan tugas instansinya. Selain itu sebagian pegawai belum memiliki budaya kuat yang konsisten.

Berdasarkan hal tersebut, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas”**.

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan
 - a) Apa yang dilakukan pimpinan belum menunjukkan sikap keterbukaan.
 - b) Kurangnya dorongan untuk meningkatkan semangat kerja agar mencapai hasil kerja yang lebih baik.
- b. Budaya Organisasi
 - a) Dari segi budaya organisasi, masih kurangnya semangat kerja, di mana peraturan disiplin kerja dan keteraturan kerja sudah dituangkan dalam prosedur-prosedur kerja yang lengkap namun, belum dilaksanakan dengan baik.
 - b) Masih formalitas dan jauh dari aktualisasi perbuatan nyata.
- c. Kinerja
 - Belum optimalnya kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan wewenang masih sangat rendah.

Rumusan masalah yang ada di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.
- b. Apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.
- c. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah diatas maka diperoleh tujuan penelitian yang hendak dicapai. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.
- b. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.
- c. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

TINJAUAN PUSAKA

Pengertian Kepemimpinan

Kartono (2011:2). Pendapat Sayuti (dalam jurnal Teviana,2011:201) kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Selanjutnya menurut Wexley dan Yulk (dalam jurnal Teviana, 2011:201) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga, dalam tugasnya atau merubah tingkah laku mereka. Sedangkan menurut Gibson *et.al.* (dalam jurnal Teviana,2011:201), Kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu.

Pengertian Budaya Orgaisasi

Menurut Irham Fahmi (2013:47) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Sedangkan kultur organisasi adalah sekumpulan nilai dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi anggota satu nama lain dengan orang di luar organisasi. Badeni (2013:225) budaya organisasi merupakan sesuatu yang dimiliki organisasi sehingga harus dikembangkan, dipelihara, atau diubah untuk menciptakan suatu organisasi yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya. Selain itu, budaya organisasi pun dapat mempengaruhi keseluruhan kegiatan organisasi dan mengarahkan perilaku setiap anggota organisasi ke arah pencapaian tujuan.

Pengertian Kinerja

Adapun pengertian manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representative dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal (Fahmi irham, 2014:226)".

METODE PENELITIAN

Objek dan Lokasi Penelitian

Objek tempat penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, menurut Sugiyono, 2013:80. Populasi dalam penelitian ini seluruh objek penelitian yang berjumlah 26 Pegawai yang terdiri dari 13 orang Pegawai laki-laki dan 13 orang Pegawai perempuan, dengan usia 20-50 tahun.

Sampel

Menurut Sugiyono, (2013:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua

yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) dari populasi yang ada. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, berjumlah 26 Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas (Sugiyono, 2010:68).

Defenisi Variabel Penelitian dan Operasional Serta Sifat Data

1. Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri atas dua macam, yaitu variabel terikat (*dependent variabel*) atau variabel yang tergantung pada variabel lainnya, dan variabel bebas (*independent variabel*) atau variabel yang tidak bergantung pada variabel lainnya.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur.

Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah yang dikemukakan oleh Sugiono dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{(n \cdot \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n \cdot \sum x^2) - (\sum x)^2\} \{(n \cdot \sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Di mana :

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah waktu ke waktu. Dalam uji reliabilitas peneliti menggunakan program SPSS 17, dengan uji *statistic Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha (α) > 0,60 Dengan rumus Sugiyono (2013:90)

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ob^2}{ot^2} \right)$$

Di mana :

r11 = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

ob² = Jumlah varian butir

ot² = varian total

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas, dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai secara simultan dan parsial. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 26 responden, yang merupakan Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

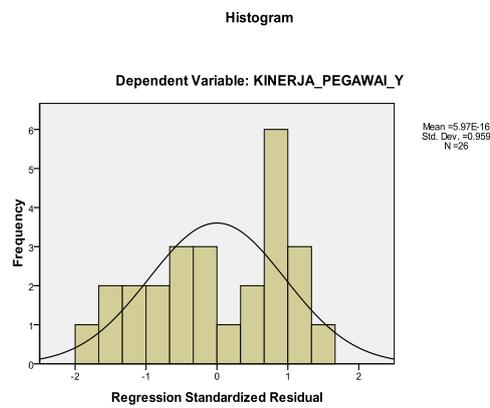
Tabel 3.1
Pengujian Validitas Kepemimpinan X1

NO.	Item	Γ _{hitung}	Γ _{tabel}	Validitas
1.	Kepemimpinan 1	0.777	0.514	Valid
2.	Kepemimpinan 2	0.844	0.514	Valid

3.	Kepemimpinan 3	0.690	0.514	Valid
4.	Kepemimpinan 4	0.677	0.514	Valid
5.	Kepemimpinan 5	0.930	0.514	Valid
6.	Kepemimpinan 6	0.731	0.514	Valid
7.	Kepemimpinan 7	0.773	0.514	Valid
0.	Kepemimpinan 8	0.682	0.514	Valid
9.	Kepemimpinan 9	0.672	0.514	Valid
10.	Kepemimpinan 10	0.729	0.514	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2016, spss 17

Pada gambar 3.1 Uji Normalitas (*Histogram*) tampak bahwa tiap data menyebar keseluruhan daerah normal. Daerah normal itu sendiri adalah daerah yang berada dibawah kurva tersebut yang bentuknya seperti lonceng terbalik.



Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram) Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur besarnya persentase sumbangan variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan, maka diukur besarnya koefisien determinasi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.2 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413 ^a	.171	.099	2.86305

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun, 2016

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,099 maka dikali dengan 100% didapatkan nilai sebesar 99.0% artinya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dikantor kecamatan tugumulyo kabupaten musu rawas adalah sebesar 99.0% maka jika dibandingkan dengan 100% dapat dinyatakan termasuk dalam kategori kuat sedangkan sisanya (100-99.0) 1.0% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji F (Simultan)

Adapun hasil dari uji F (simultan) antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3
Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.852	2	19.426	2.370	.116 ^a
	Residual	188.533	23	8.197		
	Total	227.385	25			

a. Dependent Variabel: KINERJA PEGAWAI_Y

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2016, SPSS 17

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS diperoleh nilai $b_1=0,168$ $b_2=0,260$ dan nilai $a=23.189$ kemudian a dan b disusun kedalam persamaan regresi linear berganda $Y=a + b_1X_1 + b_2X_2$ maka persamaan regresinya adalah $Y=23.189+0,168X_1+0,260X_2$. Itu artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta (a) sebesar 23.189 ini berarti bahwa apabila tidak ada peningkatan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi maka kinerja pegawai sebesar 23,189, sedangkan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,189 ini artinya terjadi peningkatan pada satuan variabel kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai akan sebesar 0,189 satuan. Kemudian nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,260 ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai akan sebesar 0,260 satuan. Maka berdasarkan hasil analisa dapat diketahui bahwa jika terjadi peningkatan 1 satuan variabel bebas maka akan mempengaruhi peningkatan terhadap variabel terikat, sehingga dapat dinyatakan bahwa di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas dapat mengoptimalkan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan di bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.
2. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pemimpin hendaknya dapat memengaruhi perilaku bawahan, menjadi suri tauladan baik perkataan maupun perbuatan, memberi inspirasi, dan siap menghadapi tantangan perubahan masa depan.
2. Pemimpin hendaknya Mengarahkan Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas, untuk melaksanakan budaya kerja yang ada secara konsekuen.
3. Organisasi harus memerhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja di antaranya adalah Kepemimpinan dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- Badeni.2014.*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.Bandung:Alfabeta
- Duwi Priyatno.2009. *5 jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi Offset
- Fahmi Irham.2014. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi.2009. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Spbu Padanaran Semarang*
- I Gusti Agung Rama Pramudita Iswara. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD). Bali.
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lusy Indah Amelia. 2010. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Front Office di Hotel Le Meridien*. Binus University, Jakarta.
- Manahan P. Tampubolon. 2012. *Perilaku Keorganisasian Perspektif Organisasi Bisnis*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moehiriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*.Jakarta: Rajawali Pers
- Moeljono, Djokosantoso. *Cultured Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Suparno Eko Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Suwatno, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto Danang. 2013. *Teori Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Jakarta : CAPS (Center for Academy Publishing Service)
- T. Teviana. 2011. *Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Intern Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Rs. Estomihi Medan*. (Online). Jurnal keuangan & Bisnis Volume 3 No. 3, November 2011. Universitas Negeri Medan. (Email: tevianatengku@yahoo.com).
- Tim. 2016. *Pedoman Penulisan Tesis*. Lubuklinggau:STIE-MURA
- Uha Ismail Nawawi. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Edisi Pertama 2015. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke II. Jakarta: Raja Gafindo Persada
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Gafindo Persada
- [Http://cicilia_el.staff.gunadarma.ac.id](http://cicilia_el.staff.gunadarma.ac.id) (diakses nopember 2016)