

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN,  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BAGIAN KEUANGAN SEKTOR PUBLIK**

(Studi kasus pada pegawai pemerintahan Kota Yogyakarta)

**SKRIPSI**



**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maria Fatima Advensiana Sina  
NIM : 12150022  
Program studi : Akuntansi  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEUANGAN SEKTOR PUBLIK (Studi kasus pada pegawai pemerintahan Kota Yogyakarta)”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 06 Juli 2022

Yang menyatakan

*M. Fatima Advensiana Sina*

(Maria Fatima Advensiana Sina)  
NIM 12150022

**HALAMAN PENGAJUAN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Akuntansi

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Akuntansi

**Disusun Oleh:**

**Maria Fatima Advensiana Sina**

**12150022**

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI AKUNTANSI**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN  
MOTIVASIKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN  
KEUANGAN SEKTOR PUBLIK”**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**MARIA FATIMA ADVENSIANA SINA**

12150022

dalam Ujian Skripsi Program Studi Akuntansi  
Fakultas Bisnis  
Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana  
Akuntansi pada tanggal 27 Juni 2022

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Eka Adhi Wibowo, SE., M.Sc.  
(Ketua Tim Penguji)
2. Dra. Xaveria Indri Prasasyaningsih, M.Si.  
(Dosen Penguji)
3. Astuti Yuli Setyani, SE., M.Si., Ak. CA.  
(Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, 06 Juli 2022

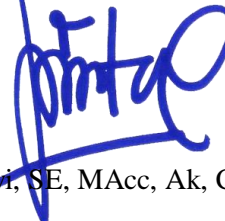
Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Akuntansi



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.



Christine Novita Dewi, SE, MAcc, Ak, CA. CMA.,CPA.

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja  
terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Sektor Publik”**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenal sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 10 Juni 2022



(Maria Fatima Advensiana Sina)

12150022

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria karena atas berkat dan karunia yang telah dikehendaki dari pada Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Sektor Publik”. Penelitian ini sebagai salah satu persyaratan akademis untuk memperoleh gelar keserjanaan strata satu (S1) pada Fakultas Bisnis Program Studi Akuntansi di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Pada Kesempatan ini Penulis juga mengucapkan terima kasih terhadap pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam Penelitian skripsi ini:

1. Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria yang selalu melimpahkan berkat dan kasih-Nya, serta yang telah memberikan hikmat dan kemampuan sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
2. Ibu Astuti Yuli Setyani, SE., M.Si. AK, CA selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, dukungan, dan arahan serta waktu luang sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Kedua orang tua yang terkasih dan tercinta, atas segala bentuk dukungan, doa, motivasi, materi, dan perhatian yang diberikan kepada penulis setiap waktu
4. Saudariku Rambo, Veya, dan Aldi yang memberikan dukungan, motivasi, perhatian, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Sahabat-sahabat saya khususnya Epa, Anye, dan Nata yang menjadi teman penulis dari SD hingga saat ini.
6. Sahabat-sahabat saya pada masa kuliah Yuni, Reni, Tari dan Eni keriting yang selalu menghibur penulis serta memberikan dukungan pada penulis.

7. Pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang sudah memberikan bantuan selama mengerjakan tugas skripsi.

Akhir kata penulis berharap tugas akhir penelitian ini dapat memberikan manfaat dan informasi bagi pembaca dan pihak yang membutuhkan. Oleh karena itu, segala bentuk kritik dan saran yang membangun dapat berguna bagi penulis untuk mengevaluai diri agar lebih baik kedepannya.

Yogyakarta, 12 Juni 2022

*Melusi*

(Maria Fatima Advensiana Sina)



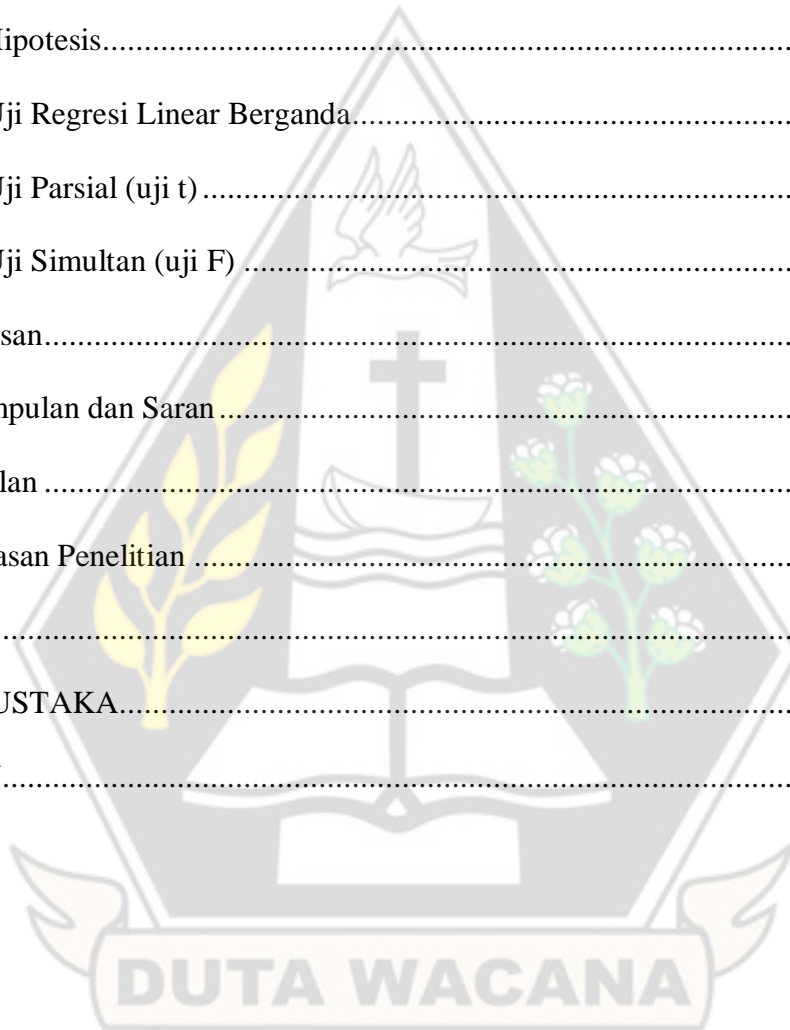
## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
Bab 1 Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Keterbatasan.....	6
Bab II Tinjauan Pustaka.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Budaya organisasi.....	7
2.1.2 Teori Kepemimpinan .....	11
2.1.3 Motivasi Kerja .....	16
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	17
2.2 Studi Pustaka.....	19



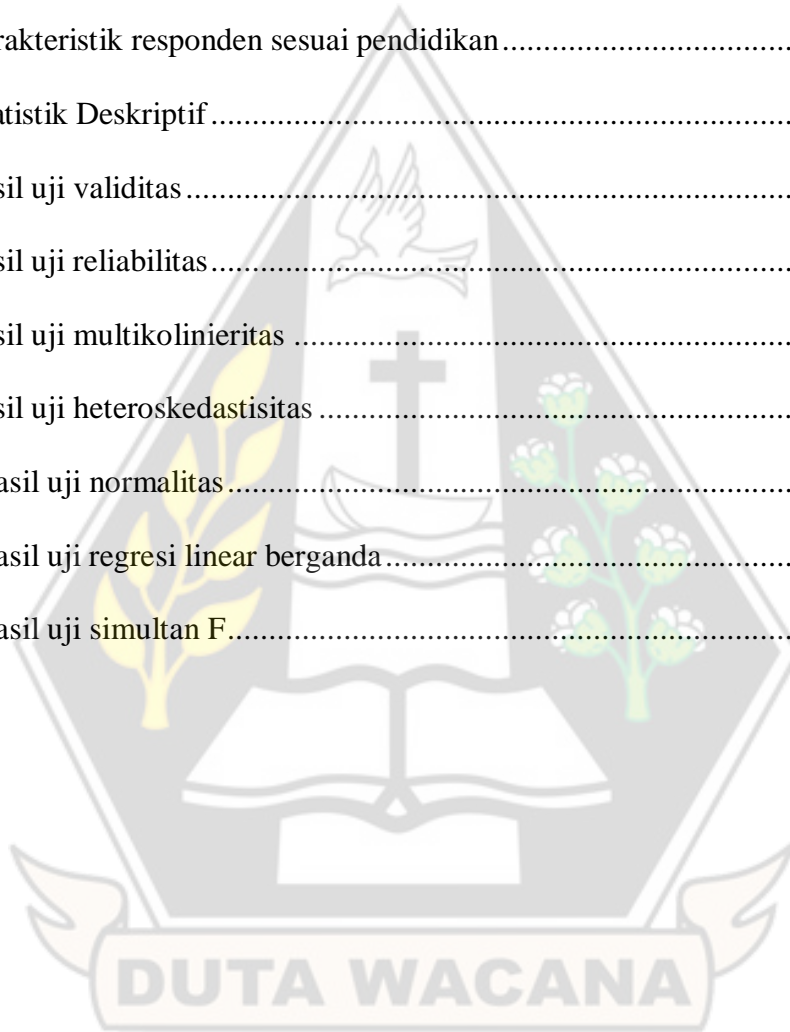
2.3 Kerangka Penelitian.....	22
Bab III Metode Penelitian .....	23
3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.2 Definisi Variabel .....	23
3.3 Populasi dan Sampel.....	25
3.3.1 Populasi.....	25
3.3.2 Sampel .....	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.5 Desain Penelitian.....	28
3.5.1 Instrumen Penelitian .....	28
3.5.2 Uji validitas .....	29
3.5.3 Uji Reliabilitas.....	30
3.6 Metode Analisis.....	30
3.6.1 Analisis Deskriptif .....	30
3.6.2 Analisis Multikolinieritas.....	30
3.6.3 Analisis Heterokedastisitas .....	31
3.6.4 Uji Normalitas .....	31
3.6.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	31
3.7 Uji Hipotesis .....	33
3.7.1 Uji Simultan (uji F).....	33
3.7.2 Uji Parsial (uji t).....	33
Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	35
4.1 Hasil Penelitian .....	35
4.1.1 Deskripsi Data Penelitian.....	35
4.1.2 Statistik Deskriptif.....	39
4.2 Analisis Data .....	40

4.2.1 Hasil Uji Validitas .....	40
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	43
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	44
4.3.1 Hasil Uji Multikonilineritas .....	44
4.3.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	45
4.3.3 Hasil Uji Normalitas .....	46
4.4 Uji Uji Hipotesis.....	47
4.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	47
4.4.2 Hasil Uji Parsial (uji t).....	49
4.4.3 Hasil Uji Simultan (uji F) .....	50
4.5 Pembahasan.....	51
Bab V Kesimpulan dan Saran.....	55
5.1 Kesimpulan .....	55
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	55
5.3 Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN.....	59



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Skala Likert .....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Rsponden sesuai Jenis Kelamin .....	36
Tabel 4.2 karakteristik responden sesuai masa kerja .....	37
Tabel 4.3 karakteristik responden sesuai usia.....	38
Tabel 4.4 karakteristik responden sesuai pendidikan.....	39
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif .....	40
Tabel 4.6 hasil uji validitas .....	41
Tabel 4.7 hasil uji reliabilitas.....	44
Tabel 4.8 hasil uji multikolinieritas .....	45
Tabel 4.9 hasil uji heteroskedastisitas .....	46
Tabel 4.10 hasil uji normalitas.....	47
Tabel 4.11 hasil uji regresi linear berganda.....	48
Tabel 4.12 hasil uji simultan F.....	50



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka penelitian .....22



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Data Responden.....	59
Lampiran 1.2 Data Jawaban Responden .....	60
Lampiran 1.3 Surat Ijin Penelitian .....	68
Lampiran 1.4 Kuisisioner .....	70
Lampiran 1.5 Kriteria Responden .....	77
Lampiran 1.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	79
Lampiran 1.7 Hasil Uji Normalitas .....	79
Lampiran 1.8 Hasil Uji Multikolinieritas .....	80
Lampiran 1.9 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	80
Lampiran 1.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	81
Lampiran 1.11 Hasil Uji F .....	81
Lampiran 1.12 Hasil Uji $R^2$ .....	81
Lampiran 1.13 Hasil Uji Validitas .....	82
Lampiran 1.14 Hasil Uji Reliabilitas.....	84
Lampiran 1.15 Halaman Persetujuan .....	85
Lampiran 1.16 Kartu Konsul .....	86
Lampiran 1.17 Lembar Revisi dan Bukti Acc .....	87

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN  
KEUANGAN AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK**  
(Studi kasus pada pegawai pemerintahan Kota Yogyakarta)

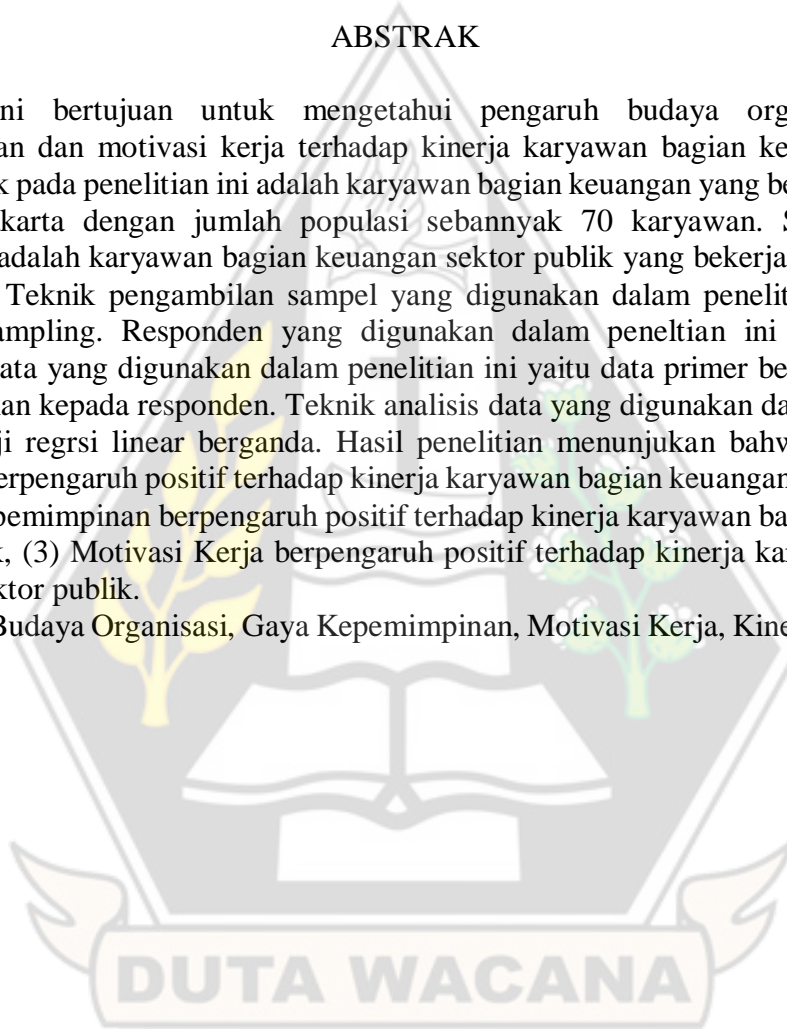
Maria Fatima Advensiana Sina  
12150022

Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis  
Universitas Kristen Duta Wacana  
Email: [12150022@students.ukdw.ac.id](mailto:12150022@students.ukdw.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian keuangan sektor publik. Objek pada penelitian ini adalah karyawan bagian keuangan yang bekerja di Dinas Kota Yogyakarta dengan jumlah populasi sebanyak 70 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian keuangan sektor publik yang bekerja di Dinas Kota Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer berupa kuisioner yang dibagikan kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan sektor publik, (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan sektor publik, (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan sektor publik.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.



**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, LEADERSHIP STYLE,  
AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE  
PUBLIC SECTOR ACCOUNTING FINANCIAL SECTOR**

(Case study on government employees of Yogyakarta City)

Maria Fatima Advensiana Sina

12150022

Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis

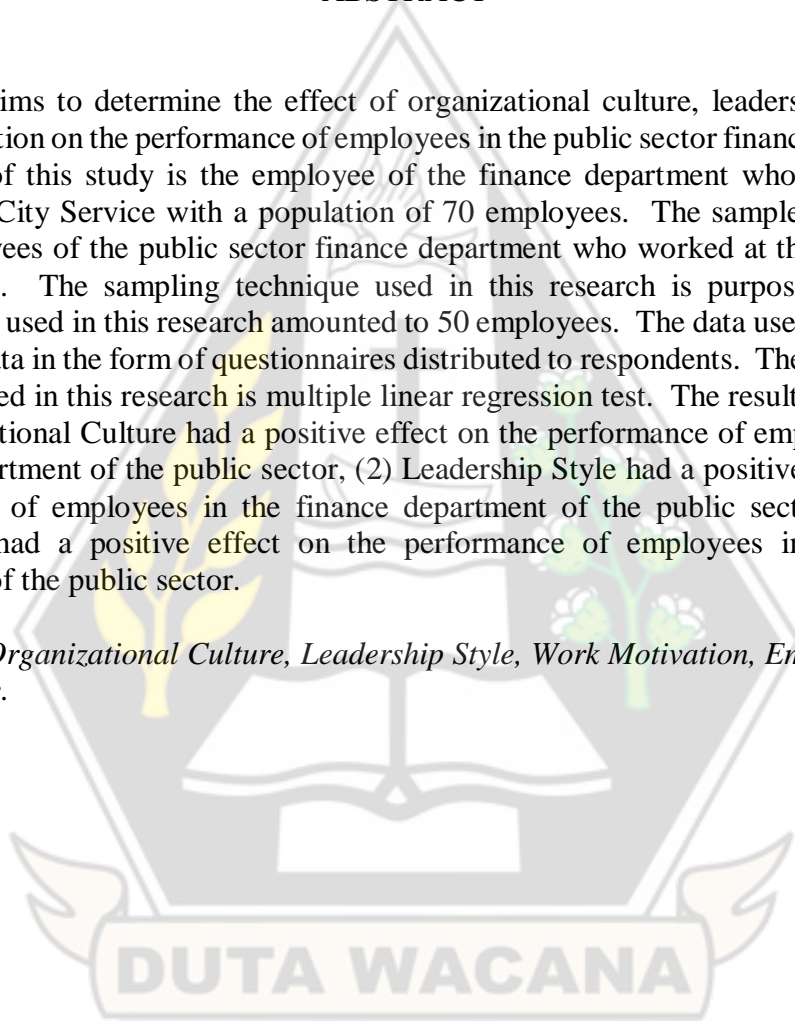
Universitas Kristen Duta Wacana

Email: [12150022@students.ukdw.ac.id](mailto:12150022@students.ukdw.ac.id)

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of organizational culture, leadership style and work motivation on the performance of employees in the public sector finance department. The object of this study is the employee of the finance department who works at the Yogyakarta City Service with a population of 70 employees. The sample in this study were employees of the public sector finance department who worked at the Yogyakarta City Service. The sampling technique used in this research is purposive sampling. Respondents used in this research amounted to 50 employees. The data used in this study is primary data in the form of questionnaires distributed to respondents. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression test. The results showed that (1) Organizational Culture had a positive effect on the performance of employees in the finance department of the public sector, (2) Leadership Style had a positive effect on the performance of employees in the finance department of the public sector, (3) Work Motivation had a positive effect on the performance of employees in the finance department of the public sector.

*Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.*



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Peran bagian keuangan sebuah organisasi sangat dibutuhkan guna mengolah informasi keuangan yang sangat krusial dalam proses pengambilan keputusan. Informasi ini dibutuhkan oleh pihak swasta, birokrat, maupun masyarakat, oleh sebab itu untuk menghasilkan informasi keuangan yang akurat, transparan, dan akuntabel maka dibutuhkan sumber daya manusia di bidang keuangan yang mempunyai.

Keakuratan dalam mengolah informasi keuangan akan memberi dampak positif terhadap kinerja sektor publik, yang meliputi pemerintah serta lembaga kemasyarakatan yang bergerak di rana pendidikan, ekonomi, maupun kesehatan. Salah satu bagian dari sektor publik di dalamnya yakni pemerintah yang unsur pelaksanaan tugas pokok daerahnya ada pada dinas. Pada penelitian ini, peneliti hendak mencari tahu lebih jauh mengenai kinerja staf keuangan di sektor publik pada dinas Kota Yogyakarta.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang terjadi dan diyakini serta dilakukan oleh setiap anggota organisasinya. Budaya mencerminkan apa yang dilakukan dan bukan apa yang dilakukan (Uha 2013:70). Budaya pada sebuah organisasi bukan hanya sebuah kebiasaan atau ritual melainkan untuk memenuhi suatu tujuan, yaitu mencapai visi, misi, dan tujuan suatu pemerintahan. Peran dan keberadaan budaya organisasi bagi pemerintahan tidak dapat disepelekan. Penerapan budaya organisasi akan membawa dampak baik bagi karyawan dan kesuksesan pemerintahan.



Selain sumber daya manusia, faktor kepemimpinan (*leadership*) mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat dalam mewujudkan adanya informasi keuangan yang baik. Susilo (2018) memberikan pendapat tentang ini, bahwasanya kepemimpinan kemampuan seseorang berbeda-beda dilihat dari wataknya. Kepemimpinan dan tujuan organisasi memiliki keterkaitan. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik jika memiliki pemimpin yang berkualitas. Selain itu, kecocokan antara cara memimpin seseorang dengan bawahannya juga turut mengambil peran penting. Winardi (2000) berpendapat bahwasanya, gaya kepemimpinan seseorang bisa mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan otoriter menghasilkan bawahan yang cenderung takut mengemukakan pendapat dan sulit mempertahankan pendapat pribadinya, sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak tegas membuat bawahan menjadi semena-mena dan cenderung lebih bebas.

Gaya kepemimpinan yakni strategi seorang pemimpin mengarahkan perilaku bawahannya untuk bekerja sama menggapai suatu keinginan organisasi (Malayu S.P Hasbuan, 2014:170). (Malayu S.P Hasbuan, 2014: 170). Gaya kepemimpinan yang diberikan oleh seorang pemimpin guna memberikan arahan kepada bawahan sangatlah penting. Mengelola bawahan yakni perihal yang paling menantang sebab setiap karyawan memiliki pemikiran yang berbeda. Tujuan suatu pemerintah tidak dapat tercapai tanpa adanya keterlibatan aktif karyawan, walaupun karyawan ditunjang dengan peralatan yang canggih dalam menyelesaikan tugasnya, jika peran aktif pimpinan tidak diikutsertakan sehingga pekerjaan tidak akan dapat terlaksana dengan baik. Salah satu hal agar pekerjaan karyawan bisa terlaksana dengan sukses, seorang

pemimpin harus menawarkan motivasi bagi karyawannya. Dengan motivasi ini, pemimpin bisa menginspirasi serta menggerakkan potensi karyawannya supaya mau bekerja secara efektif serta berhasil menggapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Melihat kedua faktor di atas, sumber daya manusia yakni kunci utama dalam menggapai tujuan organisasi karena memiliki peran sebagai subjek dan dalam melaksanakan kebijakan dan kegiatan operasional. Oleh karena pentingnya sumber daya manusia, maka dari itu dibutuhkan kinerja karyawan yang sesuai dengan jabatan yang diemban. Untuk memahami hal tersebut, peangkaan kinerja sangat membantu untuk mengukur kemampuan individu. Adanya peangkaan kinerja juga dapat menaikkan motivasi kerja karyawan. Dalam prosesnya, karyawan akan menggunakan sistem “*punishment and reward*” sebagai buah dari hasil kerjanya.

Sesuai PP No. 108/2000 pemaparan dari pasal 5 mengenai tata cara penanggungjawaban kepada daerah, evaluasi kinerja didasarkan pada indikator.

- a. Dampak, bagaimana dampak yang diinginkan pada kondisi makro dapat diwujudkan sesuai keuntungan yang akan dihasilkan.
- b. Manfaat, sejauh mana manfaat tersebut bisa dirasakan selaku peningkatan angka baik untuk masyarakat maupun pemerintah.
- c. Hasil, mengacu pada cara di mana tingkat pencapaian kinerja yang diinginkan dicapai berdasarkan hasil dari kebijakan ataupun program yang telah diberlakukan.
- d. Keluaran, Produk apa yang dihasilkan sebagai akibat langsung dari kebijakan ataupun program yang telah dibuat

e. Masukan, apa tingkat ataupun jumlah potensi yang dipakai, misalnya manusia, keuangan, material, waktu, serta teknologi, serta sebagainya

Di sisi lain, UU No. 17/2003, dalam RUU ataupun Perda mengenai laporan keuangan pemerintah pusat, daerah mencantumkan informasi terkait dengan kegiatan instansi pemerintah, yaitu kinerja pengguna anggaran dalam anggaran yang dialokasikan. Dengan melakukan identifikasi secara jelas keluaran setiap kegiatan serta hasil setiap program, pernyataan informasi kinerja relevan dengan berubahnya paradigma dalam penganggaran pemerintah. Untuk menggapai tujuan tersebut, harus dibentuk sistem akuntansi kinerja instansi pemerintah yang terstruktur dengan sistem perencanaan strategis, sistem penganggaran, serta sistem akuntansi yang digunakan oleh pemerintah. Untuk penyusunan laporan keuangan dan kinerja konsolidasi, diharapkan ketentuan dalam Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah juga memudahkan pengaturan dalam Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 1999 mengenai Akuntabilitas Instansi Pemerintah.

Sesuai latar belakang tersebut selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Bella Febri Fitriani, R.A.E.P Apriliani (2019) bahwasanya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, serta kepuasan kerja karyawan selaku variable intervening berpengaruh baik serta penting dalam kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan kinerja karyawan bagian keuangan sektor publik yang ada di beberapa kantor Dinas Kota Yogyakarta dengan menganalisis budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan yakni karyawan bagian keuangan sektor publik. Sesuai latar belakang yang

sudah dijabarkan tersebut sehingga judul penelitian ini yakni **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Sektor Publik”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Sesuai uraian masalah yang dibahas sebelumnya, sehingga bisa dirumuskan permasalahan yakni:

- a. Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai bagian keuangan sektor publik?
- b. Apakah Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai bagian keuangan sektor publik?
- c. Apakah Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai bagian keuangan sektor publik?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Maksud serta tujuan dari penelitian ini yakni:

- a. Periksa dampak Budaya Organisasi pada kinerja karyawan departemen keuangan sektor publik.
- b. Periksa dampak gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai keuangan sektor publik.
- c. Mengkaji dampak motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di departemen keuangan sektor publik.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini yakni:

a. Bagi Perusahaan

Manfaat dalam pemerintahan yakni selaku acuan guna menjadikannya evaluasi bagi karyawan bagian keuangan dan sebagai masukan kepada karyawan bagian keuangan sektor publik dipemerintahan dalam upaya naikkan kualitas kinerja.

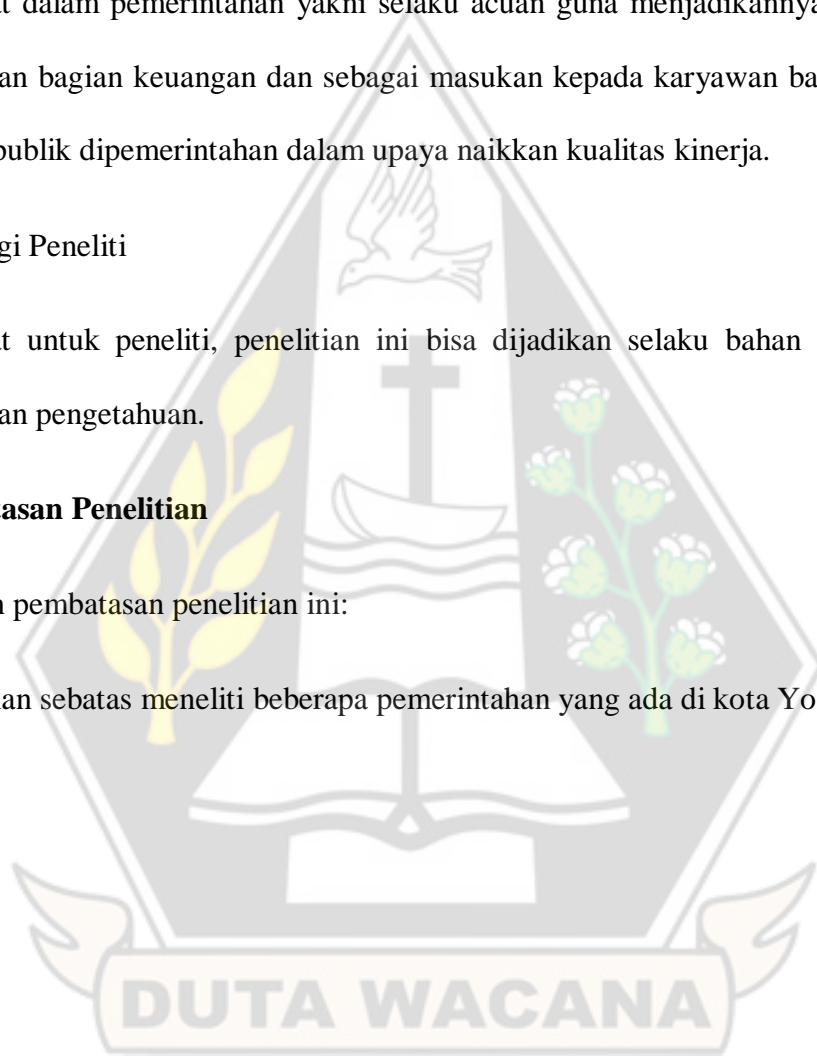
b. Bagi Peneliti

Manfaat untuk peneliti, penelitian ini bisa dijadikan selaku bahan masukan serta tambahan pengetahuan.

#### **1.5 Batasan Penelitian**

Adapun pembatasan penelitian ini:

Penelitian sebatas meneliti beberapa pemerintahan yang ada di kota Yogyakarta.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Sesuai hasil yang sudah dilaksanakan oleh penulis terhadap karyawan bagian keuangan yang bekerja pada Kantor Dinas Kota Yogyakarta. Maka kesimpulannya yakni:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan sektor publik.
2. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan sektor publik.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan sektor publik.
4. Berdasarkan hasil uji F Budaya organisasi, gaya kepemimpinan serta motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan sektor publik.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Adapun keterbatasan yakni:

1. Penelitian ini hanya memakai 3 variabel, yakni variable budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja.
2. Sampel yang dipakai hanya sebagian kecil karyawan bagian keuangan yang bekerja pada Kantor Dinas Kota Yogyakarta.
3. Pengumpulan data hanya berupa kuisioner sehingga penulis tidak dapat memahami respon secara langsung dari responden.

### 5.3 Saran

Adapun saran guna mengembangkan penelitian ini:

1. Karyawan bagian keuangan sektor publik mampu meberikan kinerja yang baik bagi pemerintahan. Pekerjaan yang baik didapatkan dari seorang karyawan yang mempunyai kualitas diri yang baik, dan nila.
2. Bagi peneliti selanjutnya
  - a. Bagi penelitian berikutnya diharapkan melakukan penambahan variabel lainnya tidak hanya variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.
  - b. Bagi penelitian selanjutnya mampu memperluas objek penelitian.



**DAFTAR PUSTAKA**

- AM, K. (1996). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka .
- Bogdan, R. d. (1992). *Pengantar Metode Kualitatif*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Seru.
- Fitriais, B. F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kera Karyawan Sebagai Variabel Intervening {Studi Pada Hotel Kresna, Wonosobo}*. *Journal of Economic, Business and Engginering*, Vol.1 No.1, Oktober: Hal 9-15.
- Hasibua, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermen, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkuegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen Personalia, Edisi Kedua*. Jakarta: Ghalia.
- Purwanto, S. d. (2008). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Edisi 2 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi:Edisi Sepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2011). *Metde Peelitian Pedidika: Pedekata Kuatitatif, Kualitatif da R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitia Kuantitatif Kualitatif da R&B*. Bandung: Alfabeta.



Tampubl, B. D. (2007). *Analisis Gaya Kepemimpinan dan Faktr Ets Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang Telah Menerapka SNO 19-9001-2001*. Jurnal Standarisasi, ., Hal 105-115.

