

**PENGARUH GOOD CORPORATE GORVERNANCE, GAYA KEPEMIMPINAN,
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD)
KABUPATEN ACEH TIMUR**

¹Safrina, ²Rosmala Dewi, ³Rahmad Saleh, ⁴Yuni Nurmasari, ⁵Fatahur Kamal

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera

¹safrina.mm@gmail.com, ²rosmala.dewi@gmail.com, ³rahmad.saleh@gmail.com, ⁴yuni.nurmasari@gmail.com,
⁵fatahur.kamal@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is: To know the effect of Good Corporate Government on the quality of performance of BPKD Aceh Timur employees. To know the motivational influence on the quality of performance of BPKD Aceh Timur employees. To know the effect of a work commitment on the quality of performance of BPKD Aceh Timur employees. To know the effect of Good Corporate Government, motivation, and work commitment on the quality performance of BPKD Aceh Timur employees. This research was conducted at BPKD Aceh Timur. The population of BPKD Branch Aceh Timur is 81 people. The sample in the study was determined by the total sampling technique, so the number of samples was 81 people. The data collection techniques in this study use non-test methods, with questionnaire research instruments and library studies. Analyze data using SPSS with descriptive analysis and regression analysis. The results obtained: Good Corporate Government has a positive and insignificant effect on the performance quality of the employees BPKD Aceh Timur Regency. Motivation has a positive and significant effect on the performance quality of employees BPKD. Work commitment has a positive and significant effect on the performance quality of the employees BPKD office. Good Corporate Government, motivation, and work commitment together have a positive and significant effect on the work quality of employees BPKD office Aceh Timur.

Keywords: *Good Corporate Government, Performance, Work Commitment, Performance Quality, Motivation.*

ABSTRAK : *Tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh good Corporate Government terhadap kualitas kinerja pegawai BPKD Aceh Timur. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kualitas kinerja pegawai BPKD Aceh Timur. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai BPKD Aceh Timur. Untuk mengetahui pengaruh Good Corporate Government, gaya Kepemimpinan, dan Budaya organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai BPKD Aceh Timur. Penelitian ini dilaksanakan di BPKD Aceh Timur. Adapun jumlah populasi pada BPKD Cabang Aceh Timur adalah 156 orang. Sampel pada penelitian ditentukan dengan teknik Probability Sampling, sehingga jumlah sampel adalah 111 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode non tes, dengan instrumen penelitian angket dan studi perpustakaan. Analisis data menggunakan SPSS dengan analisis deskriptif dan analisis regresi. Hasil penelitian diperoleh: good corporate government tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Aceh Timur. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Aceh Timur. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Aceh Timur. Good Corporate Government, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Aceh Timur.*

Kata kunci: *Good Corporate Government, Kinerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan*

1. Pendahuluan

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) merupakan organisasi yang memiliki tugas melaksanakan urusan penunjang pemerintahan di bidang pendapatan dan pengelolaan keuangan daerah. Di mana tugas dan tanggungjawab yang diemban oleh BPKD sangat berat dan harus mampu menjawab tuntutan masyarakat dalam hal efektifitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi untuk mendorong terwujudnya pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean governance*)¹.

Permasalahan transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi dan perlakuan yang setara merupakan salah satu persoalan dalam pelaksanaan pemerintah daerah yang hingga saat ini terus dikaji pelaksanaannya oleh pemerintah. Indonesia adalah pemerintahan yang demokratis sebagai negara yang terbuka dalam pengelolaan keuangan negara kepada publik. Oleh karena itu diperlukan *Good Corporate Governance* (GCG) dalam pengelolaan keuangan negara. Agar pengelolaan keuangan akuntabel dibutuhkan keterbukaan (transparansi) dan kewajaran. Serta dalam pelaporan keuangan diperlukan responsibilitas dari masyarakat. Hal ini tidak terlepas dari keinginan masyarakat terhadap pelaksanaan pemerintah yang bersih dari Kolusi, Korupsi, Nepotisme (KKN) (Setwyan, 2019: 1). Oleh karena itu, aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan.

Suatu instansi dapat dikatakan baik karena di dalamnya terdapat sumber daya manusia (SDM) yang senantiasa mengerahkan potensinya secara maksimal untuk menjadi berkualitas dan mencapai kinerja tinggi. Menurut Mahsun (2019: 45) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Dalam organisasi sektor publik, kinerja dapat diukur melalui elemen aparatur pemerintah, khususnya di pemerintah daerah sendiri dinamakan aparatur pemerintah daerah. Aparatur pemerintah daerah sebagai pelaksana pemerintahan memiliki tanggungjawab dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Faktor penting yang menentukan kinerja pegawai dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut Bass et al dalam (Mariam, 2009: 9) adalah kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan *follower* akan menentukan sejauh mana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan. Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian. Menurut Hidayat et al (2014: 2). Kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap strategi organisasi yaitu pada saat merencanakan (membuat kebijakan dan mengambil keputusan), implementasi (pelaksanaan kerja), dan evaluasi (kinerja organisasi secara keseluruhan). Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerja bawahannya (Mariam, 2009: 2).

Menurut Soedjono (2005) dalam Yunanto (2014 :56) budaya organisasi dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama apabila dapat mendukung strategi organisasi dan dapat menjawab atau mengatasi permasalahan dengan cepat dan tepat.

Menurut Hidayat et al (2014: 2) budaya ini dapat berasal dari seorang pemimpin yang kemudian dianut dan diikuti oleh pengikutnya. Budaya ini berkaitan erat dengan nilai - nilai dan norma yang dipegang dan berlaku oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Budaya yang kuat merupakan landasan kinerja suatu organisasi. Jika terdapat budaya yang tidak kondusif dalam suatu organisasi maka dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan aktivitasnya dan secara langsung mempengaruhi kinerja masing-masing pegawai.

1.1. Batasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri peneliti baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi di atas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada:

- Objek pada penelitian ini adalah *Good Corporate Governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja.
- Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Aceh Timur.
- Wawancara dilakukan kepada pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Aceh Timur.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Bagaimana pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja pegawai BPKD Aceh Timur ?
- Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap terhadap kinerja pegawai BPKD Aceh Timur ?
- Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BPKD Aceh Timur ?
- Bagaimana pengaruh *Good Corporate Governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BPKD Aceh Timur ?

1.3. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja pegawai BPKD Aceh Timur.
- Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPKD Aceh Timur.
- Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BPKD Aceh Timur.
- Untuk mengetahui pengaruh *Good Corporate Governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BPKD Aceh Timur.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Populasi berasal dari kata Bahasa Inggris *population*, yang berarti jumlah penduduk. Namun dalam penelitian, populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok obyek yang menjadi sasaran penelitian.

Bungin (2013: 30) menjelaskan bahwa populasi penelitian merupakan keseluruhan (universum) dari obyek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga obyek-obyek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Jumlah populasi pegawai di BPKD Aceh Timur adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Pegawai	Jumlah (orang)
1	Pegawai Negeri Sipil	132
2	Pegawai honorer	3
3	Pegawai kontrak	21
Total		156

2.2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2018: 81) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Bungin (2013: 72) menjelaskan bahwa sampel adalah sebuah proses menyeleksi kumpulan-kumpulan elemen dari sebuah populasi dari penelitian untuk menjadi wakil dari populasi tersebut.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* yang artinya setiap unsur populasi mempunyai kemungkinan yang sama untuk dipilih melalui perhitungan secara sistematis (Sugiyono, 2012).

Pengambilan jumlah sampel dari populasi dapat menggunakan rumus Lameslow berikut (Sugiyono, 2012):

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot P \cdot (1 - P)}{N \cdot D^2 + Z_{\alpha}^2 \cdot P \cdot (1 - P)}$$

$$n = \frac{156 \cdot (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (1 - 0,5)}{156 \cdot (0,05)^2 + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (1 - 0,5)}$$

$$n = \frac{156 \cdot (3,8416) \cdot (0,5) \cdot (0,5)}{156 \cdot (0,0025) + (3,8416) \cdot (0,5) \cdot (0,5)}$$

$$n = \frac{149,822}{0,39 + 0,9604}$$

$$n = \frac{149,822}{1,3504}$$

$$n = 111$$

Keterangan:

n : besar sampel

N: besar populasi

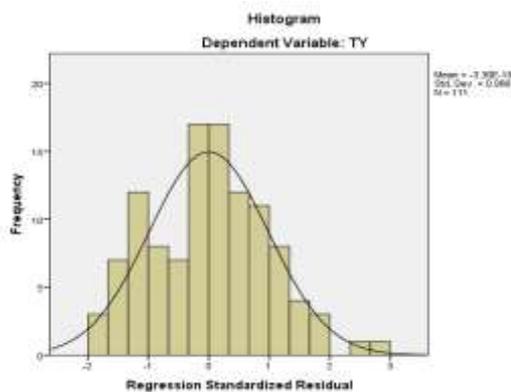
d : batas toleransi masalah

Dengan jumlah populasi sebanyak 156 orang dan besar toleransi adalah sebesar 5%

2.3. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi terdapat masalah- masalah asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linearitas.

a) Uji Normalitas



Gambar 1 Histogram Normalitas

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel bebas berkorelasi tinggi atau tidak antar variabel. Jika terjadi gejala multikolinieritas, maka model regresi akan bias.

Tabel 2. Asumsi Multikolinieritas

R	Durbin Watson	p-value
0.152	1.675	0.473

Untuk mengetahui nilai koefisien regresi pada masing- masing variabel diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 21.250 + 0,167 X_1 - 0,096 X_2 - 0,038 X_3$$

Untuk mengukur nilai multikolinieritas maka dapat digunakan besaran tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) jika menggunakan alpha/ tolerance 10% maka VIF= 10 sehingga didapatkan asumsi sebagai berikut:

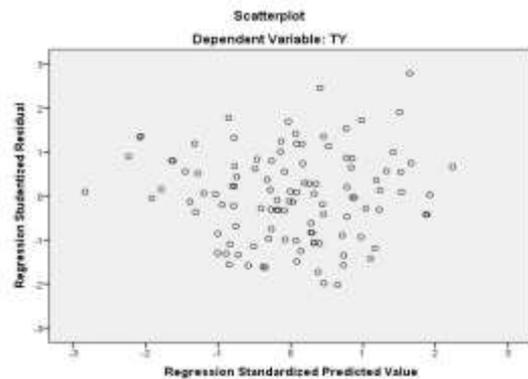
a. VIF Variabel *Good Corporate Government* (X1) = 1.081 < 10 dengan nilai tolerance 92,5% maka dapat dikatakan variabel X1 tidak mengalami multikolinieritas

b. VIF Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) = 1.066 < 10 dengan nilai tolerance 93,8% maka dapat dikatakan variabel X2 tidak mengalami multikolinieritas

c. VIF Variabel Budaya Organisasi (X3) = 1.015 < 10 dengan nilai tolerance 98,5% maka dapat dikatakan variabel X3 tidak mengalami multikolinieritas

c) Asumsi Homoskedastisitas

Asumsi Homoskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat keseragaman dengan melihat tebaran titik dari garis nol, apabila titik menyebar diatas dan dibawah garis nol. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.



Gambar 2 Scatterplot

d) Asumsi Autokorelasi/ Independensi

Uji autokorelasi bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi tidak memiliki masalah autokorelasi. Untuk menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi maka digunakan nilai durbin-watson, dengan ketentuan:

- Terjadi autokorelasi positif jika DW di bawah -2 (DW < -2)
- Tidak terjadi autokorelasi jika DW berada di antara -2 dan +2 atau -2 < DW < +2.
- Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dikarenakan nilai Durbin Watson (DW) = 1, 675 < 2

e) Asumsi Linearitas

Nilai mean dari variabel Kinerja (Y) untuk suatu kombinasi *Good Corporate Government* (X1), Gaya kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X3) terletak pada garis/ bidang linear yang dibentuk dari persamaan regresi. Dari hasil uji anova 0.473 berarti asumsi linearitas tidak terpenuhi.

3. Pengujian Hipotesis

3.1. Pengujian Hipotesis Parsial

Uji T dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara bebas terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hit} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hit} .

a) Pengaruh Variabel *Good Corporate Government* (X1) Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y)

Kriteria Pengujian parsial dengan menggunakan uji t adalah:

1. Jika $-t_{tab} \leq t_{hit} \leq +t_{tab}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak;
2. Jika $t_{hit} \leq -t_{tab}$ atau $t_{hit} > +t_{tab}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan ($n-k-1$), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.

Tabel 3. Pengaruh variabel *Good Corporate Government* (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	21.250	4.381		4.851	.000	12.566	29.935
1. <i>Good Corporate Government</i> (X1)	.167	.108	.153	1.540	.126	-.048	.382
2. Gaya kepemimpinan (X2)	-.096	.127	-.075	2.758	.000	-.347	.155
3. Budaya Organisasi (X3)	.038	.146	.025	2.261	.004	-.251	.327

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 3 di atas diperoleh nilai $t_{hit}=1.540 < t_{tab}=1.982$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh *good corporate government* (X1) terhadap kinerja (Y) pegawai BPKD Kabupaten Aceh Timur. Ditemukan nilai $t_{hit} = 2.758 > t_{tab}= 1.982$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y) pegawai BPKD Kabupaten Aceh Timur. Ditemukan nilai $t_{hit}= 2.261 > t_{tab}= 1.982$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya

terdapat pengaruh variabel budaya organisasi (X3) terhadap kinerja (Y) pegawai BPKD Kabupaten Aceh Timur.

3.2. Pengujian Hipotesis Stimulasn (Uji F)

Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hit} dengan tabel F: F_{tab} , jika $F_{hit} > F_{tab}$, (H_0 ditolak H_a diterima). Sebaliknya jika $F_{hit} < F_{tab}$, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Stimultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.697	3	17.566	.843	.473 ^b
	Residual	2230.673	107	20.847		
	Total	2283.369	110			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X2), <i>Good Corporate Government</i> (X1)						

Dari tabel di atas diperoleh nilai $F_{hit} = 0,843 < \text{dari } F_{tab} = 2.690$ artinya secara simultan semua variabel bebas tidak memiliki pengaruh

positif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat.

3.3. Pengujian Regresi Ganda

Tahap berikutnya mencari nilai koefisien regresi dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 21.250 + 0,167 X_1 - 0,096 X_2 - 0,038 X_3$$

$$\text{Kinerja} = 21.250 + 0,167 (10) - 0,096 (10) - 0,038 (10)$$

$$\text{Kinerja} = 21.250 + 1,67 - 0,96 - 0,38$$

$$\text{Kinerja} = 21.250$$

Maka Kinerja pegawai BPKD Kabupaten Aceh Timur sebesar 21.250. kemudian besarnya pengaruh dan kontribusi variabel dilihat melalui nilai R, sehingga besarnya pengaruh (r) dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah $R = 0.152$ artinya variabel bebas memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel terikatnya. Sementara nilai $R^2 = 0.023 \times 100 = 2.3\%$ berarti besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 2.3%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada riset ini.

4. Pembahasan

Dari hasil analisis data maka ditemukan beberapa hal yang menjadi bahasan khusus pada penelitian ini yaitu, berdasarkan uji parsial, diperoleh (a) Tidak terdapat pengaruh *good corporate government* terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Aceh Timur, (b) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Aceh Timur, dan (c) Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Aceh Timur. Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Aceh Timur.

Nilai persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 21.250$. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebesar $R = 0.152$. Sementara pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 2.3%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati pada riset ini.

Penelitian yang mendukung penelitian ini yaitu Putri (2018) yang menyebutkan bahwa *good corporate government*, budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasi, gaya

kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan et al., 2021) menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan signifikan yang positif terhadap kinerja yang artinya budaya organisasi selalu berbanding lurus dengan kinerja bila budaya organisasi baik maka kinerja juga dapat menjadi baik pula. Penelitian (Anggiriawan & Wirakusuma, 2015) ditemukan bahwa penerapan *good governance* memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi serta didukung oleh masing-masing variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan penerapan *good governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Penelitian Putri & Putra (2017) ditemukan bahwa prinsip *good corporate governance* yaitu akuntabilitas dan independensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan sebuah kegiatan yang bertujuan untuk menghasilkan sesuatu atau produk serta setiap tindakannya harus mendapatkan perhatian yang khusus dikarenakan kinerja memiliki makna bahwa kerja harus memiliki sesuatu yang dapat digunakan di masa depan. Kinerja membutuhkan dukungan yang kuat dari pimpinan dan teman sejawat hal ini dimaksudkan agar kinerja dirasakan lebih optimal dan hasilnya maksimal oleh seluruh karyawan yang memiliki pekerjaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang pekerja atau karyawan seperti adanya dukungan/ support dari atasan, reward, promosi jabatan serta hal lain yang dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

5. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah adalah:

- Tidak terdapat pengaruh *good corporate government* terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Aceh Timur.
- Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Aceh Timur
- Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Aceh Timur.

- d) Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Aceh Timur.
- e) Nilai persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 21.250$. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebesar $R = 0.152$. Sementara pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 2.3%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati pada riset ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S. (2011). **Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik**. Edisi 4. Salemba Empat.
- Anggiriawan, P. B., & Wirakusuma, M. G. (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Penerapan Good Governance Sebagai Variabel Moderasi". *Buletin Studi Ekonomi*, 20(1), 59–65.
- Azheri, B. (2011). Corporate social responsibility: Dari Voluntary menjadi Mandatory. PT. Rajagrafindo Persada.
- Bryan Johannes Tampi. (2014). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)". *Jurnal Acta Diurna*, 3(4).
- Bungin, B. (2013). **Penelitian Kuantitatif**. Kencana Media Predana Group.
- Darojat, T. A. (2015). Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat. PT Refika Aditama.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). "Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh". *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
- Handoko, A. (2015). Analisis Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan (Studi Empiris pada Instansi-Instansi dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Grobogan). **Skripsi**. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, D. P. A., Safrida, Silangit, N. T., Lubis, A. A., & Hidayat, W. (2021). "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio": *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 143–152. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>.
- Hasibuan, M. S. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan keempatbelas. Bumi Aksara.
- Hidayat, I., Kirimizi, & Safitri, D. (2014). "Pengaruh Good Governance, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pemerintah". *JOM FEKON*, 1(2), 1–14.
- Indriana, & Nasrun, M. (2019). "Pengaruh Good Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan". *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 8(1), 19–26. <https://doi.org/10.35906/je001.v8i1.330>.
- Mahsun, M. (2019). **Pengukuran Kinerja Sektor Publik**. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Remaja Rosdakarya.
- Mas Min. (2016). **Metode Penelitian Kuantitatif**.
- Mariam, R. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). **Tesis**. Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Panbundu. (2012). **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Bumi Aksara.
- Prakarsa, W. (2007). "Corporate Governance: Suatu Keniscayaan". *Jurnal Reformasi Ekonomi*, 1(2).
- Priansa, D. J., & Garnida, A. (2013). **Manajemen Perkantoran**. Alfabeta.
- Priatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Putri, ni K. D. Y., & Putra, I. M. P. D. (2017). "Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". *E-Jurnal Akuntansi*, 21(2), 1660–1688.

- <https://doi.org/10.24843/EJA.2017.v21.i02.p29>.
- Putri, S. S. E. (2018). "**Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru**". 1(2), 147–153.
<https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.1018>.
- Rahayu, I. D. (2017). "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang)**". Jurnal Administrasi Bisnis, 43(1).
- Rangkuti, F. (2011). **Riset Pemasaran**. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi** edisi ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, T. (2011). **Organizational Behavior**. Fourteenth Edition. Pearson Education Inc.
- Sedarmayanti. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**, Cetakan Kelima. PT Refika Aditama.
- Setwyan, G. A. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Balaikota Surakarta. **Skripsi**. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Siswanto Sutojo. (2004). **Membangun Citra Perusahaan**. Damar Mulia Pustaka.
- Sopiah. (2014). **Perilaku Organisasi**. Andi.
- Sugiyono. (2012). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D**. Bandung:Alfabeta. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung:Alfabeta.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2018). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Alfabeta.
- Sutikno. (2014). **Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan**. Holistika Lombok.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. (2016). **Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis**. Alfabeta.
- Tapoona, H. N. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi di Unika Atma Jaya. **Tesis**. Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.
- Tunggal, A. W. (2012). **Internal Auditing**. Yogyakarta: Edisi Lima. BPFE.
- Wibowo. (2016). **Manajemen Kinerja**. Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, O. O. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Good Corporate Governance terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Medan jln. Pos No. 1 Medan. **Skripsi**. Program Studi Strata I Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Yunanto, A. (2014). "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai BKD Klaten**". ADVANCE, 2(1), 55–62.
- Yuswani, W. (2016). "**Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerinci Permata Motor Jambi**". Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta, 2(5).