

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN ORGANISASI
SEKTOR PUBLIK DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Oleh :

Arum Alphinia*)

Dwiyani Sudaryanti)**

Arista Fauzi Kartika Sari*)**

Email: alphinia@gmail.com

Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence organizational culture and leadership style have on employee performance with work motivation as an intervening variable. In this study, there are 2 independent variables, namely organizational culture and leadership style, one dependent variable, namely employee performance and one mediating variable, namely work motivation. The data used in this study are primary data, the population taken in this study are employees who work in the city government of Banyuwangi. Data collection techniques in this study using purposive sampling method. The test used in this study is the t test, R2 test. The results in this study indicate that partially organizational culture, leadership style and work motivation have a significant effect on stock investment decisions.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pegawai bagian keuangan dalam organisasi sektor publik ini mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan rencana kegiatan pengkoordinasiandan,pembinaan(Wahyuni,2015). Kinerja bagian keuangan di dalam organisasi berperan sangat penting untuk melaksanakan tugas-tugasnya berupa informasi keuangan.Pegawai bagian keuangan tersebut akan menyediakan informasi yang digunakan dalam mengambil keputusan. Informasi yang diambil bisa berupa informasi keuangan atau informasi non keuangan. Infomasi ini dapat digunakan oleh pemerintahan pusat dan masyarakat dalam menilai kinerja organisasi tersebut.

Persaingan dalam organisasi ataupun dunia bisnis saat ini sangatlah ketat. Persaingan tersebut menuntut setiap pegawai untuk melakukan perubahan dalam organisasi agar terus berkembang dan bertahan. Untuk mencapai sebuah tujuan dalam dunia bisnis ataupun organisasi harus memiliki sebuah kepemimpinan yang berkualitas. Kinerja bagian keuangan didalam organisasi berperan sangat penting untuk melaksanakan tugas-tugasnya berupa informasi keuangan. Hal ini dapat berpengaruh penting kedalam organisasi sektor publik yaitu sesuai dengan prinsip pelayanan publik yang baik transparan dan akurat.

Faktor lain dalam organisasi sektor publik ini selain kinerja pegawai bagian keuangan yaitu gaya kepemimpinan. Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter masing-masing yang dipengaruhi oleh faktor yang dibawahnya dimana pemimpin itu bekerja (Susilo, 2018). Untuk mencapai sebuah tujuan dalam dunia bisnis ataupun organisasi harus memiliki sebuah kepemimpinan yang berkualitas. Kepemimpinan yang cocok bagi bawahan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka yaitu dengan adanya kepuasan kerja bagi mereka sehingga karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan merasa lebih aman dan terlindungi. Kepemimpinan merupakan faktor yang dapat membentuk dan membantu karyawan dalam keberhasilan organisasi (Winardi, 2000 dalam Lina, 2014).

Penelitian mengenai budaya organisasi ini telah dilakukan oleh para peneliti terdahulunya dan terdapat hasil yang berbeda-beda diantaranya yaitu Prihandayani Hetty (2017) dalam penelitian yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi , Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study kasus pada PD. BKK Se-Kabupaten Wonogiri)”.

Susilo (2018) dalam penelitian yang berjudul tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Kasus Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)”. Penelitian ini berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu peneliti menambahkan satu variabel yaitu Budaya Organisasi dan Studi kasus yaitu pada pemerintah Kota Banyuwangi.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti memberikan judul penelitian ini : **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”**.

Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam Penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian keuangan?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai bagian keuangan?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai bagian keuangan dengan dimediasi motivasi kerja di pemerintah Kota Banyuwangi ?
5. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan dengan dimediasi motivasi kerja di pemerintah Kota Banyuwangi ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian keuangan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai bagian keuangan.
4. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai bagian keuangan dengan dimediasi motivasi kerja di pemerintah Kota Banyuwangi.
5. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan dengan dimediasi motivasi kerja di pemerintah Kota Banyuwangi.

Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk menjadi evaluasi bagi pihak keuangan dan sebagai masukan pada pegawai keuangan organisasi sektor publik di pemerintahan kota Banyuwangi dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sistem pelaporan keuangan.

2. Bagi Peneliti

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan tambahan pengetahuan mengenai pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening di pemerintahan kota Banyuwangi

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil dari beberapa referensi penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara Budaya organisasi , Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan Motivasi kerja. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu :

Nazili iqbal (2012) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”.

Rizqi arif (2015) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Transportasi Antar Kota Antar Provinsi “.

Prihandayani Hetty (2017) dalam penelitian yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi , Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study kasus pada PD. BKK Se-Kabupaten Wonogiri)”.

Budiarti Tutik (2017) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel *Intervening* Komitmen Organisasi Pada CV. AUTO 99 MALANG.

Susilo (2018) dalam penelitian yang berjudul tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Kasus Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)”. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening.

Al-ayyubi (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam menjaga stabilitas sistem sosial karena mampu membentuk sikap dan perilaku karyawan. Budaya organisasi dengan ini juga meningkatkan para karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga disamping menggambarkan identitas organisasi, budaya organisasi juga memberikan batasan nilai-nilai organisasi yang dimiliki yang berbeda dengan budaya organisasi yang lain.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses. Kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain Thoha, 1993 (dalam Ardana dkk, 2012:179). Menurut Robbins (2006), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai yang dikemukakan Bambang Kusriyanto (1991:3) dalam Mangkunegara (2017:9) adalah “Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Faustinu Cardosa Gomes (1995:195) dalam Mangkunegara (2017:9) mengemukakan definisi “kinerja karyawan sebagai “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas”. Menurut Mathis dan Jackson (2004) *“There are three main factors influencing how individuals existing works: (1) the individual's ability to perform the job, (2) the level of effort expended and, (3) support organization. Individual performance increased to a level where there are three components in the self-employees but the performance will be reduced if any of these factors reduced or no”*.

Motivasi Kerja

Mangkunegara (2017:76) mengemukakan bahwa “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Menurut Fliplo dalam Hasibuan (2016:143) “motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:146) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H4 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi Motivasi kerja

H5: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi Motivasi kerja

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 37) jenis penelitian ini dilihat dari sifat-sifat masalahnya merupakan penelitian kausal komparatif yang menunjukkan hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini mengumpulkan data dengan menggunakan kuisioner.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai bagian keuangan yang bekerja Pemerintah Kota Banyuwangi. Jumlah pegawai yang bekerja di pemerintahan Banyuwangi seluruhnya 10.305 pegawai.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive sampling.

Kriteria sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seluruh Pegawai yang bekerja di pemerintahan Kota Banyuwangi.
2. Pegawai yang bekerja di bagian keuangan.

Definisi Operasional Variabel

Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi, yaitu menetapkan tapal batas, memberikan rasa identitas pada anggota organisasi. Karakteristik budaya organisasi tersebut merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman para karyawan dalam perilaku kerja mereka. Menurut Wibowo (2012: 471), Budaya adalah perangkat sistem, keyakinan dan norma yang diikuti oleh para anggota sebagai pedoman di perusahaan. Variabel ini diukur dengan skala likert dimana skala ini terdiri dari lima tingkatan. Responden dalam penelitian ini diminta untuk menjawab 8 item pertanyaan mengenai budaya organisasi yang diukur dengan lima (5) angka penilaian

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya. Variabel ini diukur dengan skala likert dimana skala ini terdiri dari lima tingkatan. Responden dalam penelitian ini diminta untuk menjawab 3 item pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan yang diukur dengan lima (5) angka

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai bagian keuangan merupakan pencapaian hasil kinerja dalam organisasi. Kinerja bagian keuangan didalam organisasi berperan sangat penting untuk melaksanakan tugas-tugasnya berupa informasi keuangan. Variabel ini diukur dengan skala likert dimana skala ini terdiri dari lima tingkatan. Responden dalam penelitian ini diminta untuk menjawab 5 item pertanyaan mengenai kinerja pegawai bagian keuangan yang diukur dengan lima (5) angka penilaian

Motivasi Kerja

Dengan adanya motivasi yang tinggi dari pemimpin atau bawahan pasti akan membawa dampak kinerja yang tinggi pula. Motivasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang merupakan faktor pembentuk utamanya. Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert dimana skala ini terdiri dari lima tingkatan. Responden dalam penelitian ini diminta untuk menjawab 5 item pertanyaan mengenai motivasi kerja yang diukur dengan lima (5) angka penilaian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas instrument dengan dilakukan dengan SPSS dan dapat dilihat bahwa nilai hasil uji menunjukkan bahwa semua indikator pada instrument penelitian adalah valid. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

b. Pengujian Reabilitas

Apabila menunjukkan bahwa semua instrument reliable karena telah memenuhi syarat $>0,6$. Semua item instrument dapat dipakai untuk mengumpulkan data dengan menggunakan teknik kuesioner terhadap responden karena telah lulus uji reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

1. Pendekatan Kolmogorof Smirnov

Berdasarkan pengujian Pendekatan Kolmogorof Smirnov, nilai residual hasil uji regresi memiliki koefisien kolmogorov untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,914 dengan signifikansi 0,374 dan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,176 dengan signifikansi 0,126. Sedangkan variabel motivasi kerja sebesar 1,053 dengan signifikansi 0,218 sedangkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,938 dengan signifikansi 0,342. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal karena nilai signifikansi $>0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini untuk mengukur tingkat asosiasi hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r) multikolinieritas terjadi jika koefisien korelasi antar variabel bebas dimana nilai dari *tolerance* memiliki nilai $>0,10$ dan nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. maka dapat disimpulkan bahwa besaran koefisien korelasi variabel budaya organisasi sebesar 1,453 variabel gaya kepemimpinan 1,264 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,284. Artinya setiap variabel bebas memiliki nilai $VIF > 10$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut dikatakan terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang. Berdasarkan output scatterplot pada Gambar 4.14, terlihat titik-titik yang menyebar baik di atas maupun di bawah nilai 0 pada sumbu mendatar. Titik-titik tersebut tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas atau model regresi yang digunakan tidak terjadi masalah atau tidak terjadi heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Karena analisis menggunakan variabel bebas lebih dari satu, maka dalam hal ini analisis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dari hasil uji analisis regresi, maka persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini dapat ditentukan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,083 + 0,542X_1 + 151X_2 + e$$

Dari pengujian R^2 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi menunjukkan bahwa tidak ada variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, maka kinerja pegawai naik sebesar 2,083. Kinerja pegawai tersebut sebesar 2,083 tanpa adanya variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.
2. Koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0,542 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi naik 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,542.
3. Koefisien Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 0,151 apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan 1 satuan maka kinerja pegawai tidak akan naik sebesar 0,151.

Uji Parsial (t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak menggunakan uji statistic t (uji t). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi hasil SPSS dengan tingkat signifikansi yang diterapkan 5%. Dengan asumsi:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang uji.
2. Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang uji.

Dapat Disimpulkan :

Variabel budaya organisasi secara parsial (individual) terlihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiarti Tutik (2017) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel gaya kepemimpinan secara parsial (individual) terlihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,027. Karena nilai signifikansi $0,027 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

Variabel motivasi kerja secara parsial (individual) terlihat bahwa nilai signifikansi adalah 0. Karena nilai signifikansi $0,082 > 0,05$ maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi akan dianalisis nilai R dan nilai R^2 , dimana nilai R menunjukkan tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana

tingkat pengaruh variabel diketahui bahwa nilai R adalah 0,862 artinya pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sangat kuat. Sedangkan nilai R^2 sebesar 0,742 artinya 74,2% faktor-faktor kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sisanya 25,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Analysis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda. Analisis regresi dilakukan sebanyak dua kali. Analisis regresi yang pertama untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel mediasi.

a. Pengaruh langsung budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,821 atau sebesar 82,1%.

b. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja adalah sebesar $0,821 \times -0,138 = -0,113$ atau sebesar -11,3%

c. Pengaruh total budaya organisasi (X1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi $0,821 + (-0,113) = -0,708$ atau sebesar 70,8%.

a. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,176 atau sebesar 17,6%

b. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja adalah sebesar $0,176 \times -0,138 = -0,024$ atau sebesar 2,42%.

c. Pengaruh total gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi $0,176 + (-0,024) = -0,152$ atau sebesar 15,2%.

Rekapitulasi Hasil Hipotesis

1. Hasil Pengujian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis terhadap hasil temuan penelitian diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,542 artinya jika variabel budaya organisasi ditingkatkan satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,542 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizqi arif (2015) dan Budiarti Tutik (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,151 artinya jika gaya kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel bebas

lainnya konstan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nazili iqbal (2012) dan Susilo (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan analisis terhadap hasil temuan penelitian diketahui bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien -228 artinya jika variabel motivasi ditingkatkan satu satuan, maka tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Selain itu jenis pekerjaan yang sederhana dan berulang bisa menyebabkan motivasi kerja menjadi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari budaya organisasi (X1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung. Dengan demikian, pemberian motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan budaya organisasi yang efektif. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-ayyubi (2019) dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi tidak memiliki dampak positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, motivasi kerja.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) diperoleh hasil bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazili iqbal (2012) dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan iklim organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (intervening) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, yaitu:

1. Budaya secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kota Banyuwangi, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Hasil analisa intervening menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Pemerintah Kota Banyuwangi yang dapat dibuktikan dari nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

5. Hasil analisa intervening menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja atau dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak menjadi variabel yang memediasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih memikirkan peluang terburuk sehingga selalu menyediakan jalan pintas untuk jalan keluar masalah seperti pada kasus ini agar lebih menguasai beberapa teknik penyebaran kuesioner melalui google form.
2. Diharapkan melakukan penelitian dengan durasi yang lebih lama yaitu mempersiapkan segala sesuatu jauh hari sehingga segala hal yang diperlukan dapat dicapai secara tepat.
3. Untuk penelitian selanjutnya bisa melakukan metode pengumpulan data dengan wawancara atau observasi terhadap pekerja untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih relevan dan bagus.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah lokasi penelitian untuk hasil penelitian yang lebih bagus dan bisa di generalisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Jogiyanto. 2015. "Partial Least Square (PLS)". Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Al-ayyubi, M. S. 2019. "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variable intervening". Universitas Negeri Surabaya.
- Bambang, K. 1991. "Meningkatkan Produktivitas Karyawan". Jakarta. PPM Edwin B. Flifo. McGrow-Hill Book Co
- Budiarti, T. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel *Intervening* Komitmen Organisasi". Pada CV. Auto 99 Malang. Stie Asia Malang.

- Nazili, I. 2012. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”. Universitas Diponegoro Semarang.
- Prihandayani, H. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rizqi, A. 2015. “Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan transportasi antar kota antar provinsi”. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Susilo, H. 2018. “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening”. Universitas Brawijaya.
- Wahyuni, E. 2015. “Pengaruh budaya organisasi dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan organisasi sektor publik dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening”. Universitas Negeri Yogyakarta.
- *) Arum Alphinia adalah Alumni Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
- **) Dwiyani Sudaryanti adalah Dosen tetap Universitas Islam Malang.
- ***) Arista Fauzi Kartika Sari adalah Dosen tetap Universitas Islam Malang.