

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Uva Nur Apwita Taslim <sup>\*1</sup>, Andi Djalante <sup>2</sup>, Ahmad Firman <sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>\*2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>\*3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : <sup>1</sup> uvanurapwitaaslim@gmail.com, <sup>2</sup> andijalante1960@gmail.com <sup>3</sup> a\_firman25@yahoo.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai (2) Pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan (3) Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Sidrap.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variable terikat dan variable bebas. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (3) Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Sidrap.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai

## Abstract

*This study aims to determine (1) The partial effect of leadership style, motivation, and work culture on employee performance (2) The simultaneous effect of leadership style, motivation, and work culture on agency employee performance (3) The variable that has the most dominant influence on employee performance Sidrap Regency Kesbangpol Agency.*

*This research is quantitative research with a survey method with correlational analysis techniques to determine the effect of the relationship between the dependent variable and the independent variable. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.*

*The results show that (1) Partially showed that the variables of leadership style, motivation, and work culture had a positive and significant effect on employee performance. (2) Simultaneously shows that the variables of leadership style, motivation, and work culture affect employee performance. (3) Leadership style is the variable that has the most dominant effect on the performance of the Kesbangpol Board of Sidrap Regency employees.*

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

## PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai tujuannya, setiap organisasi manajemen yang berkaitan dengan Upaya-upaya untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Dalam penyelenggaraan negara untuk mewujudkan pemerintah yang baik (*good governance*) yaitu pemerintahan yang bersih, transparan, akuntabel, partisipatif dan mampu menjawab perubahan secara efektif.

Pemerintah sebagai sebuah organisasi dalam menampilkan kinerja pelayanan publik yang tinggi tentu saja harus didukung oleh sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi yang sangat berarti dalam menopang keberhasilan mencapai tujuan adalah sumber daya manusia.

Badan Kesbangol Kabupaten Sidrap merupakan salah satu domain organisasi pemerintahan yang memiliki peran dan strategis dalam implementasi tugasnya tidak hanya memberikan pelayanan kepada Bupati dan Wakil Bupati sebagai pucuk pimpinan organisasi Pemerintahan Kabupaten Sidrap, tetapi harus juga memberikan pelayanan pemerintahan kepada masyarakat. Dengan berbagai regulasi yang terus berubah seiring dengan perubahan dinamika kehidupan masyarakat yang selalu menuntut pelayanan pemerintahan yang prima.

Fenomena yang terjadi pada Badan Kesbangpol Kabupaten Sidrap adalah kurangnya kesadaran diri, prestasi kerja, tanggung jawab, serta pengawasan dan pembinaan. Hal ini menjadi tanggung jawab pemimpin. Dengan berbagai dinamika yang terjadi, secara kontekstual harapan sebagaimana yang dijelaskan belum terwujud sehingga optimalisasi kinerja pegawai pada Badan Kesbangpol Kabupaten Sidrap masih belum menunjukkan hasil yang optimal.

Kinerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu, atau mengandung suatu maksud tertentu, terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, 2015) Sedang agar memiliki keefektifan Green Berg dan Barson (2013) menyatakan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi.

Seiring dengan perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut kesiapan pemimpin agar perusahaan tetap bertahan. Model kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan transformasi organisasi, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi

Budaya organisasi merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku serta dipengaruhi oleh konsep dan model struktural yang diterapkan. Sehingga jika dipertanyakan apakah dengan budaya organisasi yang dibangun dan dikonsepsi dengan maksimal akan mampu memberi pengaruh pada pembentukan suatu manajemen kinerja suatu perusahaan. Budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi, semakin kuat budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi, begitu juga sebaliknya.

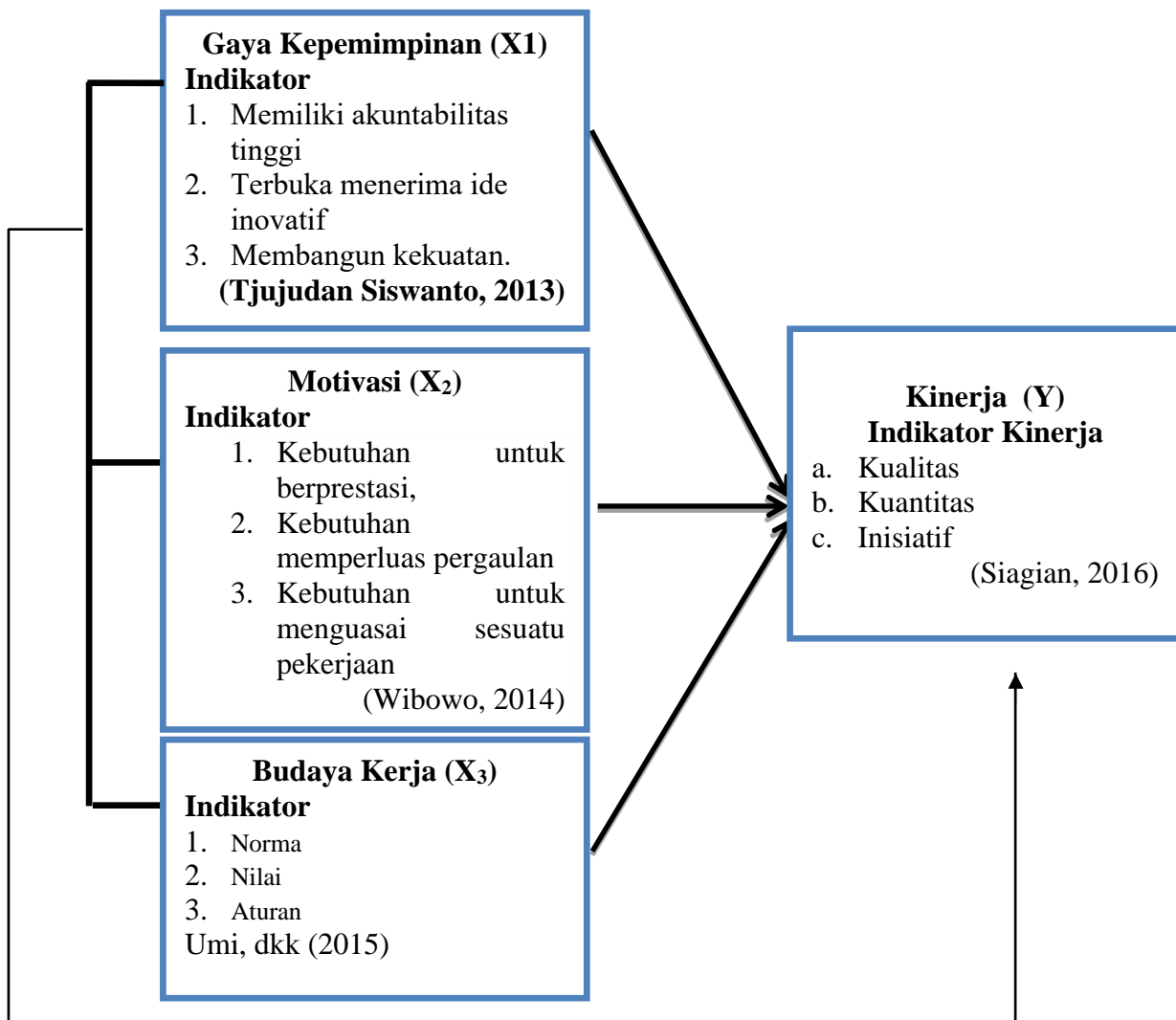
Fenomena yang terjadi pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap adalah kurang optimalnya pelayanan administrasi perkantoran. Hal ini disebabkan oleh kurangnya jumlah SDM aparatur pada kantor ini, per hari ini jumlah pegawai hanya terdapat 30 orang yang tugasnya mencakup seluruh wilayah Kabupaten Sidrap dan juga ketersediaan sarana dan prasarana pendukung yang tidak mencukupi sehingga menambah lambatnya proses pelayanan administrasi. Untuk itu kepemimpinan pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap perlu dioptimalkan untuk memecahkan permasalahan kekurangan SDM.

Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap merupakan lembaga yang menjaga stabilitas politik daerah ditingkat kabupaten untuk mencapai tujuan melalui

kerja sama. Kerja sama dapat berjalan dengan baik jika semua unsur dalam organisasi terutama Sumber Daya Manusia dapat terlibat secara aktif dan memiliki dorongan untuk kerja sama dalam mencapai tujuan. Usaha mencapai tujuan organisasi melalui Sumber Daya Manusia perlu memahami kepemimpinan Kepala Badan dan para kepala bagian serta motivasi mereka dalam bekerja terutama untuk para pegawai dengan penekanan pada motivasi kerja. Motivasi yang timbul dari diri pegawai sendiri untuk bekerja berprestasi akan mampu mencapai kepuasan kerjanya tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka perlu dikembangkan suatu kerangka konseptual sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



**HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Sidrap

2. Diduga terdapat pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Sidrap
3. Diduga Gaya Kepemimpinan yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Sidrap.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan yaitu pendekatan deskriptif (descriptive Research) dan pendekatan Eksplanatori (Explanatory Research). Pendekatan ini menggunakan pendekatan dekriptif, karena peneliti berusaha untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan tabel, gambar, grafis mengenai data yang telah diolah. sedangkan Ekplanatory digunakan untuk menjelaskan pengaruh variable bebas (Independen Variable) terhadap variable terikat (dependen variable).

Variable bebas (Independen Variable) dalam penelitian ini terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), Budaya kerja (X3). Sedangkan variable terikat (dependen variable) adalah kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini dilakukan Pada Badan Kesbangpol Kabupaten Sidrap dengan waktu penelitian selama 1 bulan, dari bulan April sampai bulan Mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur sipil Negara yang bekerja pada Badan Kesbangpol Kabupaten Sidrap yang berjumlah sebanyak 30 orang. Untuk pengambilan sampel dilakukan dengan cara sensus yakni semua populasi dijadikan sebagai sampel yakni sebanyak 30 orang.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil

**Uji Validitas**

- 1) Hasil uji validitas instrumen variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid (sig.r<sub>hit</sub><α 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Indikator	r hit	Sig	Ket	
X1	X1_1	0.917	0.000	Valid
	X1_2	0.906	0.000	Valid
	X1_3	0.813	0.000	Valid
	X1_4	0.929	0.000	Valid
	X1_5	0.910	0.000	Valid
	X1_6	0.904	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

- 2) Hasil uji validitas instrumen variabel Motivasi X<sub>2</sub>)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid (sig.r<sub>hit</sub><α 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Indikator	r hit	Sig	Ket	
X2	X2_1	0.875	0.000	Valid

	X2_2	0.883	0.000	Valid
	X2_3	0.892	0.000	Valid
	X2_4	0.829	0.000	Valid
	X2_5	0.863	0.000	Valid
	X2_6	0.794	0.000	Valid
	X2_7	0.893	0.000	Valid
	X2_8	0.914	0.000	Valid
	X2_9	0.892	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

3) Hasil uji validitas instrumen variabel Budaya Kerja (X3)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$ ), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X3)**

	Indikator	r hit	Sig	Ket
X3	X3_1	0.910	0.000	Valid
	X3_2	0.883	0.000	Valid
	X3_3	0.866	0.000	Valid
	X3_4	0.903	0.000	Valid
	X3_5	0.895	0.000	Valid
	X3_6	0.859	0.000	Valid
	X3_7	0.675	0.000	Valid
	X3_8	0.875	0.000	Valid
	X3_9	0.846	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

4) Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$ ), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

	Indikator	r hit	Sig	Ket
Y	Y_1	0.858	0.000	Valid
	Y_2	0.876	0.000	Valid
	Y_3	0.935	0.000	Valid
	Y_4	0.914	0.000	Valid
	Y_5	0.920	0.000	Valid
	Y_6	0.911	0.000	Valid
	Y_7	0.874	0.000	Valid
	Y_8	0.887	0.000	Valid
	Y_9	0.854	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

**Uji Realibilitas**

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika

instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 13 berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

No. Item	Variabel	Nilai Alfha Crombach's	Ket
1	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0.944	Realibel
2	Motivasi (X <sub>2</sub> )	0.958	Realibel
3	Budaya Kerja (X <sub>3</sub> )	0.952	Realibel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.963	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfha crombachtnya melebihi dari 0,33.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6. Hasil Regresi Berganda**

Model	B	T	P (sig)
Constant	0.114	0,048	0.962
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,540	2,351	0.027
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,331	2,134	0.042
Budaya Kerja (X <sub>3</sub> )	0,335	2,194	0.037

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 0,114 + 0,540 X_1 + 0,331 X_2 + 0,335 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,114 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan budaya kerja nilainya tetap/konstan, maka kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap mempunyai nilai sebesar 0,114.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,540 berarti ada pengaruh positif variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap sebesar 0,540 sehingga apabila skor gaya kepemimpinan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap sebesar 0,540poin.
3. Nilai koefisien regresi motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,331 berarti ada pengaruh positif variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap sebesar 0,331 sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap sebesar 0,331 poin.
4. Nilai koefisien regresi budaya kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,335 berarti ada pengaruh positif

variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap sebesar 0,335 sehingga apabila skor budaya kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap sebesar 0,335 poin.

5.

**Uji F (Uji Simultan)**

Pada tabel 16 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai.

**Tabel 7 Hasil Uji F**

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	1158.094	3	386.031	64.089	0,000
Residual	156.606	26	6.023		
Total	1314.700	29			

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 16, didapatkan nilai F statistik sebesar 64,089 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap.

**Uji t (Uji Parsial)**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Gaya Kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

**Tabel 8. Hasil Uji Parsial**

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,114	0,048	0,962
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,540	2,351	0,027
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,331	2,134	0,042
Budaya Kerja (X <sub>3</sub> )	0,335	2,194	0,037

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 17 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Gaya Kepemimpinan* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,027 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Gaya Kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap.
- 2) Pengaruh *Motivasi* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi

sebesar  $0,042 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Motivasi* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap.

- 3) Pengaruh *Budaya Kerja* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,037 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Budaya kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap.

**Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 9. Hasil Uji Beta**

Model	Beta	Sig
Constant		0.962
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,360	0.027
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,316	0.042
Budaya Kerja (X <sub>3</sub> )	0,311	0.037

4) Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>). Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Menurut ahli dalam Ghozali (2016) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R<sup>2</sup>) pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 10 .Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

5)



Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939	.881	.867	2.45424

a. Predictors: (Constant), X3,X2, X1

b. Dependent Variable: Y

- 6) Berdasarkan output SPSS pada tabel 19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,881, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,881 atau 88,1% variasi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya 11,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

## PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa Pegawai telah bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pokok instansi terkait.

Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variable intervening pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukriah, Sylvia Sjarlis, Djalante (2021), Suhartini, Syamsul Alam, Djalante (2021), Muhammad Rusydi, Ahmad Firman, Mustaking (2021), Fitriani (2019), dan Yunus & Haedar Akib, Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman (2017).

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai . Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Sukriah, Sylvia Sjarlis, Djalante (2021), Muhammad Rusydi, Ahmad Firman, Mustaking (2021), dan Fitriani (2019) menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan semangat, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin kerja tinggi, dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu. Variabel kepemimpinan di ukur dengan lima tiga yaitu Inteligensi (kecerdasan), Kewibawaan pemimpin, Keteladanan yang baik, Kejelasan pengarahan terhadap bawahan dan Kelancaran hubungan komunikasi.

### 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh

secara langsung terhadap kinerja pegawai, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhartini, Syamsul Alam, Djalante (2021), Muhammad Rusydi, Ahmad Firman, Mustaking (2021) yang menemukan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Variabel motivasi diukur dengan menggunakan empat indikator yang diadaptasi dari Septiadi (2018) yaitu: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pada indikator kebutuhan untuk berprestasi, faktor yang dominan berpengaruh adalah berupaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja dengan rata-rata 3,49. Indikator kebutuhan untuk berafiliasi, faktor yang dominan berpengaruh adalah senantiasa mematuhi segala aturan yang ada dan disiplin Kerja dalam bekerja dengan rata-rata 3,27.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing (Gibson *et al.*, 2012; Robbins, 2016; Armstrong, 2014).

Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, Robbins & Coulter (2016). Menurut Rivai (2015) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

### **3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa Budaya kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Sukriah, Sylvia Sjarlis, Djalante (2021), dan Yunus & Haedar Akib, Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman (2017) yang menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Budaya kerja merupakan konsep yang sulit untuk dirumuskan. Kroeber & Kluckhohn dalam Nicholson (2017) mengidentifikasi definisi yang berbeda mengenai budaya. Sedangkan Hofstede (2016) mendefinisikan budaya sebagai "Pemrograman Mental Kolektif" orang-orang dalam suatu lingkungan.

Hal ini sebagaimana Bernardin dan John (2017) sampaikan bahwa budaya kerja yang baik akan menciptakan kinerja yang optimal seperti halnya kinerja adalah sebagai catatan hasil keluaran pada fungsi kerja tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu. Sejalan dengan pernyataan tersebut Arifin (2014) berpendapat bahwa budaya organisasi akan berhubungan positif dengan kinerja guru. Inayatullah dan Jehangir (2012) berpendapat, ketika organisasi tidak membuat budaya yang tepat dalam organisasi maka pasti karyawan akan merasa stres karena komunikasi yang buruk antara karyawan dan atasan mereka dan kinerja mereka terhadap pekerjaan mereka tidak akan memenuhi

standar yang ditetapkan. Studi ini menemukan bahwa kondisi kerja dan kehidupan yang buruk berdampak buruk pada kinerja. .

Dengan demikian budaya kerja terkait dengan kinerja didasarkan pada temuan bahwa budaya dapat menghasilkan keunggulan yang komperatif. Hal ini ditunjukkan bahwa cara dimana organisasi dapat menciptakan keunggulan komperatif adalah dengan perencanaan organisasi dengan memfasilitasi interaksi individu dengan membatasi lingkup pengelolaan informasi pada lingkup yang sesuai. Davidson (2015) berpendapat bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif atau negatif. Seperti dalam organisasi, karyawan yang berbeda dari budaya dan latar belakang yang berbeda dan dengan bahasa yang berbeda. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika sebuah organisasi tidak menciptakan budaya organisasi yang tepat, maka para karyawan akan merasa tidak nyaman bahkan stress, dan hal ini dapat menyebabkan kinerja mereka menjadi tidak maksimal.

#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai tidak lepas dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Kerja, seperti diuraikan di atas. Ketiga variabel tersebut sangat penting dalam rangka pencapaian Kinerja pegawai yang maksimal. Apabila ketiga unsur tersebut diterapkan bersama-sama maka Kinerja pegawai akan lebih maksimal.

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variable intervening pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap . Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukriah, Sylvia Sjarlis, Djalante (2021), Suhartini, Syamsul Alam, Djalante (2021), Muhammad Rusydi, Ahmad Firman, Mustaking (2021), Fitriani (2019), dan Yunus & Haedar Akib, Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman (2017).

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,881, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,881 atau 88.1% variasi Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel ini memberikan pengaruh yang cukup besar dalam pencapaian kinerja pegawai. Untuk memaksimalkan kinerja pegawai, maka peningkatan ketiga variabel tersebut harus dilakukan secara bersama-sama agar pencapaian kinerja yang diharapkan lebih optimal di masa yang akan datang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Albanese Robert 2014. *Managing: Toward Accountability For Performance*. Richard D. Iwi. Inc, Homewood, Illionis
- Anwar, Prabu, 2016, *Sumber Daya Manusia, Terampil dan Ahli Dalam Bidang Kerja Pertanian*, Penerbit Raja Grafindo, Persada Jakarta
- Arikunto, Sunarsi, 2011, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta

- Arya, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ashworth, R., G. Boyne., dan R. Delbridge. 2013. *Escape from the Iron Cage? Organizational Change and Isomorphic Pressures in the Public Sector*. *Journal of Public Administration Research and Theory*
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. 2015. *The psychological capital of Chinese work-ers: Exploring the relationship with performance*. *Management and Organization Review*, 1: 247-269
- Bass, Bernard M. And Avolio, Bruce, J. (2013), "Transformational Leadership and Organizational Culture". PAQ, Spring.
- Cushway, Barry, 2014, *Human Resources Management*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Dale, Timpe. 2013. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Dessler, Gary, 2012, *Human Resources Management (Manajemen SDM)*. Jilid 1, Alih Bahasa: Benyamin Molan Edisi 7, Jakarta, Prehalindo.
- DiMaggio, P. J. dan W. W. Powell. 1983. *The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields*. *American Sociological Review*
- Frumkin, P. Dan J. Galaskiewicz. 2014. *Instutional Isomorphism and Public Sector Organizations*. *Jurnal of Public Administration Research and Teory*.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi Ketiga . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et al, 2015, "Organisasi: Prilaku, Sturuktur, Proses". Edisi kelima, Jilid 1, Cetakan 8, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Gibson, Steven 2015, *The Knowlodge Is Very Infortant. For Us Published By. Addison-Wesley. Publishing Company*
- Gill, A, Fitzgerald, S, Bhutami, S., Mand, H., and Sharma, S. *The Relationship Between Transformational Leadership and Employee Desire for Empowerment*. *International jouurnal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 24 No. 2, 2012, pp. 263-273.
- Greenberg and Baron, 2013, Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*, Prentice-Hall International, New. Jersey
- Griffin, 2014. *Manajemen*. Penerbit Erlangga. Jakarta

- Gudono. (2014). Teori organisasi. Edisi 3. Yogyakarta: BPF
- Gujarati, Damodar N dan Dawn C. Porter. 2015. *Dasar-Dasar Ekonometrika Edisi 5 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2012, Manajemen Personalia, Edisi 4, BPF: Yogyakarta
- Humphreys, J.H. (2002). "Transformational Leader Behavior, Proximity and Successful Services Marketing" *Journal of Services Marketing*, Vol. 16, No. 6, pp. 487-502
- Kartini Kartono, 2014, "Pemimpin dan Kepemimpinan", Jakarta: Rajawali
- Keller, R. T. 2012. Transformational Leadership and The Performance of Research and Development Project Groups. *Journal of management*, 18 (3): 489-50
- Lensufiie, Tikno. Leadership untuk professional dan mahasiswa. Publikasi Esensi, 2012.
- Malik, Abdul, 2014, Teori Motivation Hygiene dan Pola Motivasi Kerja, Syarif Rusli, 1994, Teknik Manajemen latihan dan Pembinaan, Penerbit Angkasa Bandung.
- Maslow, Abraham. H. 2012, Motivasi dan Kepribadian Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia, di Alih Bahasa, LPPM. Jakarta.
- Mathis Robert dan Jackson, 2002, Manajemen Sumber daya manusia Edisi Ketujuh, Salemba Empat, Jakarta.
- Mathita, Zenith, 2012, Pentingnya Mengelola Potensi SDM Menuju Kualitas, Penerbit Eka Persada, Surabaya.
- Moenir, A.S, 2013, Pendekatan Manusia Dalam Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, Gunung Jakarta
- Muhammad Rusydi, Ahmad Firman, Mustaking (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* Vol. 2 No. 3 Tahun 2021.
- Nawawi, Hadari, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Notoatmojo, Soekidjo, 2014. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan 2, Reneka Cipta, Jakarta.
- Leary, Elizabet. 2015. Kepemimpinan. Edisi ke-7. Yogyakarta
- Phada, Husba, 2012, Manajemen sumber Daya manusia. Penerbit Shakirah Ilmu, Surabaya.

Ranupandojo, Heidjracman dan Suad Husnan, 1995, Manajemen Personalia, Edisi Keempat, Penerbit BPFE, Jogjakarta

Robbins, P. Stephen, 2006 “Prilaku Organisasi”, Prentice Hall, Edisi kesepuluh Sabardini,

Sukriah Sukriah, Sylvia Sjarlis, Andi Djalante (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Vol. 2 No. 6 Tahun 2021

Suhartini, Syamsul Alam, Andi Djalante 2021. Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerahkabupaten Kepulauan Selayar. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Vol. 2 No. 5 Tahun 2021.

Thoha, Miftah. 2017. “*Kepemimpinan dalam Manajemen*”. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Veithzal Rivai, 2015, Performance Appraisal, Sistim yang tepat Menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya Saing Perusahaan, Penerbit PT. Raja Grafindo persada.

Zahriyah, Umi Wita. dkk. 2015. Pengaruh *Budaya Organisasi* terhadap Kinerja. Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 2 No. 1, Februari 2015.

Wibowo, (2014). Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada