



Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis is licensed under
A Creative Commons Attribution-Non-Commercial 4.0 International License.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tarakan

Muhammad Fuad Juliansyah¹⁾, Ana Sriekaningsih²⁾, Milwan³⁾

1) Universitas Terbuka, Indonesia

E-mail: muhfuad1971@gmail.com

2) STIE Bulungan Tarakan, Indonesia

E-mail: sriekaningsih.ana@gmail.com

3) Universitas Terbuka, Indonesia

E-mail: milwan@ecampus.ut.ac.id

Abstract

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tarakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan “survey” untuk mendapatkan data dan informasi yang berkaitan dengan variabel penelitian pada Dinas Sosial Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tarakan. Seluruh Pegawai Dinas Sosial Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tarakan yang berjumlah 49 orang sebagai populasi sekaligus sampel penelitian. Jenis dan sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah berupa data primer dan data sekunder sedangkan untuk mendapatkan data tersebut dengan melakukan penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Untuk menguji dan membuktikan hipotesis dilakukan secara statistik dengan analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data ditemukan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, semakin baik kepemimpinan maka akan semakin memotivasi kerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, semakin baik budaya organisasi di jalankan maka akan semakin memotivasi kerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh (negatif) dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin baik budaya organisasi dijalankan maka akan semakin pula kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak memediasi pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Keywords: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja paper

Pendahuluan

Otonomi daerah yang telah digulirkan oleh pemerintah pusat memberikan keleluasaan bagi daerah untuk mengatur secara mandiri penyelenggaraan pemerintahan di daerah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Penyelenggaraan pemerintahan

tersebut harus didasarkan pada efektifitas, efisiensi dan optimalisasi di dalam peningkatan pelayanan pada masyarakat.

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memberikan pengaruh atau kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi. Kinerja pegawai atau kinerja individual dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penyertaan pada Diklat (pendidikan dan pelatihan), Seminar dan Workshop. Faktor kepemimpinan memberikan andil terhadap kinerja pegawai. Wahjono dkk, (2019:161), bahwa kepemimpinan adalah proses seseorang mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu atau banyak hal mencapai tujuan organisasi dengan cara menginspirasi, memotivasi dan mengarahkan. Oleh karenanya peranan seorang pemimpin menjadi sangat penting pada sebuah organisasi baik itu pemerintahan maupun non pemerintahan di dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Handayani (2021) menjelaskan indikator kepemimpinan terdiri dari: (1) memiliki visi, (2) mampu membuat perencanaan strategis, (3) berintegritas, (4) kemampuan mempengaruhi orang lain, (5) kemampuan memberikan contoh atau tauladan, (6) kemampuan berkomunikasi secara efektif, (7) mampu mengembangkan tim, (8) transparan, (9) kemampuan mengambil keputusan, dan (10) berorientasi pada tujuan. Seorang pemimpin hendaknya dapat memahami karakter dari orang-orang yang dipimpin, hal tersebut penting karena setiap orang memiliki karakter yang berbeda-beda. Pemahaman yang baik dari seorang pemimpin terhadap hal tersebut, akan memudahkan pemimpin di dalam memotivasi dan mengkomunikasikan sasaran dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Sulistiyani dan Rosidah (2018), menyampaikan bahwa motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, hingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Salah satu hal penting yang harus dilakukan seorang pemimpin adalah memberikan motivasi atau dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Elvino dkk (2017) mengenai membuktikan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Lebih lanjut Tueno (2016) menemukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Sudaryo (2018:106) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi. Budaya organisasi dikembangkan dari norma-norma, nilai, keyakinan, harapan, asumsi, dan filsafat dari orang-orang didalamnya. Oleh karena itu, tidak mengherankan bila kemudian hal itu terlihat jelas dalam perilaku individu dan kelompok. Budaya organisasi juga memiliki indikator seperti yang disampaikan Busro (2018:22) bahwa ada tujuh indikator budaya organisasi, yaitu : (1) inovasi dan pengambilan resiko, (2) perhatian terhadap detail, (3) orientasi hasil, (4) orientasi orang, (5) orientasi tim, (6) keagresifan, dan (7) kemandirian.

Hasil penelitian Giantari dan Riana (2017) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sutoro (2020) juga membuktikan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Elvino dkk (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Profita dkk (2017), Miftahul dkk (2018), Fadude dkk (2018) dan Handayani dkk (2018) dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Provita dkk (2017) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap pemimpin di dalam memimpin suatu organisasi tentu memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi dari organisasi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan ini memberikan andil besar terhadap keberhasilan organisasi yang dipimpin. Kepemimpinan yang tampak pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat adalah pemimpin cenderung memberikan kepercayaan penuh pada bawahan di dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yang tidak disertai dengan pengawasan semestinya. Kepemimpinan seperti ini akan mengakibatkan kurangnya tanggungjawab bawahan terhadap hasil kerja dan kedisiplinan. Elvino dkk (2017) pada penelitiannya membuktikan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Suparta (2017), Fadude dkk (2019), Wati dkk (2020) dan Handayani dkk (2021) menunjukkan hal serupa bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi bukanlah struktur yang membingkai organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Budaya organisasi berjalan seiring dengan sistem yang dibangun dengan visi, misi, tujuan atau strategi yang ada, sehingga membentuk karakter organisasi (Hayat, 2017 : 35). Profita dkk (2017), Giantari dan Riana (2017), Miftahul dkk (2018), Avera dan Nawawi (2019), Wati dkk (2020) serta Antony dan Haryanto (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal sebaliknya terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Fadude dkk (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Rambe (2016) sebagaimana yang dikemukakan oleh Ridwan (2002) bahwa motivasi dapat di ukur melalui indikator sebagai berikut : (1) Upah atau gaji yang layak, (2) Pemberian Insentif, (3) Memenuhi Kebutuhan Partisipatif, (4) Penempatan pegawai pada tempat yang tepat, (5) Rasa aman di masa depan (Hari Tua), (6) Kenyamanan lingkungan kerja, dan (7) Kesempatan pengembangan diri.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, suatu metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan yang dilakukan adalah dengan melakukan pendekatan "survey" untuk mendapatkan data dan informasi yang berkaitan dengan variabel penelitian pada Dinas Sosial Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tarakan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Sosial Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tarakan yang berjumlah 49 orang. Pada penelitian ini metode sampling yang digunakan adalah metode sampling jenuh yang bermakna bahwa keseluruhan populasi adalah sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 49 orang yang merupakan keseluruhan pegawai dari Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat kota Tarakan. jenis dan sumber data pada penelitian kuantitatif ini sebagai berikut : data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli dan tidak melalui perantara. Data sekunder data yang diperoleh secara tidak langsung dan melalui perantara, berasal dari sumber-sumber yang telah ada atau data sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Untuk menguji dan

membuktikan secara statistik pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai digunakan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil Dan Pembahasan

Analisis yang dilakukan pada analisis jalur (*Path Analysis*) terdiri dari 2 tahap atau 2 model, dimana model 1 menjelaskan tentang pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan model 2 akan menjelaskan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening atau mediasi.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-10,195	4,748		-2,147	,037
Kepemimpinan	,351	,116	,339	3,034	,004
Budaya Organisasi	,664	,138	,537	4,801	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

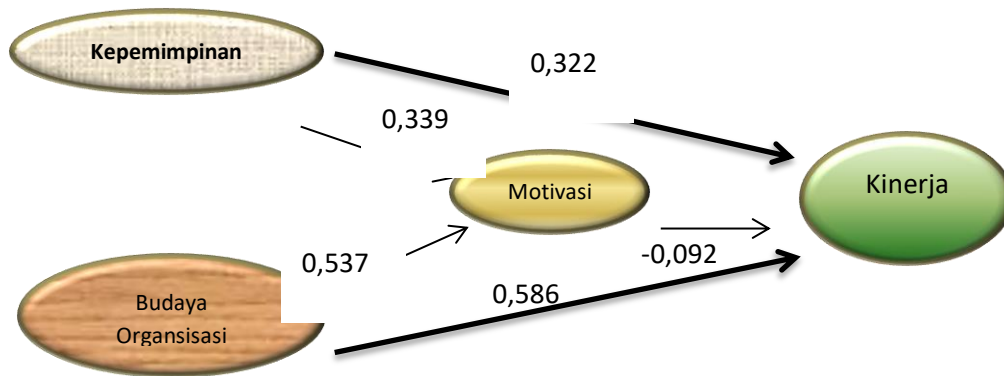
Di ketahui bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi, hal itu ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 3,034 > 2,919$ (t_{tabel}) dan signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ yang berarti berpengaruh secara signifikan. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (β) sebesar 0,339 yang berarti apabila pengaruh kepemimpinan naik sebesar satu satuan atau sebesar 3,39% maka motivasi juga akan naik sebesar nilai tersebut. Begitu pula dengan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai $t_{hitung} 4,801 > 2,919$ (t_{tabel}) dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya berpengaruh Signifikan. Nilai koefisien regresinya sebesar 0,537 yang berarti apabila pengaruh kepemimpinan naik sebesar satu satuan atau sebesar 5,37% maka motivasi juga akan naik sebesar nilai tersebut.

Tabel 2. Hasil *Path Analisis*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,831	4,065		1,188	,241
KEPEMIMPINAN	,240	,099	,291	2,428	,019
BUDAYA ORGANISASI	,531	,118	,537	4,479	,000
2 (Constant)	4,081	4,295		,950	,347
KEPEMIMPINAN	,266	,109	,322	2,436	,019
BUDAYA ORGANISASI	,580	,146	,586	3,963	,000
MOTIVASI	-,074	,127	-,092	-,578	,566

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 2 menunjukkan motivasi memberikan pengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, artinya apabila pengaruh motivasi turun sebesar satu satuan atau sebesar 9,2%, maka kinerja pegawai juga akan turun sebesar nilai tersebut. Sesuai dengan acuan interpretasi *Path Analysis* jika salah satu variabel ditemukan ada yang tidak signifikan pada model regresi, maka tidak terjadi mediasi. Motivasi sebagai variabel mediasi atau *intervening* tidak memediasi variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1.
 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pada gambar diatas menjelaskan pengaruh langsung yang diberikan oleh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,322 sedangkan nilai pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai : $0,339 \times (-0,092) = - 0,0031$. Dengan demikian di ketahui bahwa Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki nilai yang lebih besar yakni 0,322 dari pada pengaruh tidak langsung melalui motivasi yang hanya sebesar -0,0031. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi dalam hal ini tidak memediasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, pengaruh langsung yang diberikan oleh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,586 sedangkan nilai pengaruh tidak langsung: $0,537 \times (-0,092) = - 0,0494$. Dengan demikian di ketahui bahwa pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai yang lebih besar yakni 0,537 dari pada pengaruh tidak langsung melalui motivasi yang hanya sebesar -0,0494. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi dalam hal ini tidak memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, namun pada kinerja pegawai hanya budaya organisasi yang memberikan pengaruh positif dan signifikan. Penjelasan lebih lanjut diuraikan pada pembahasan berikut :

A. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung Kepemimpinan yakni $3,034 >$ nilai t tabel $2,0141$ dan nilai signifikansi Kepemimpinan sebesar $0,004 < 0,05$. Artinya semakin baik Kepemimpinan yang diterapkan akan semakin baik pula Motivasi Kerja Pegawai. Hal ini bersesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Elvino

dkk (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jendral Administrasi Dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste.” Populasi penelitian adalah seluruh karyawan berjumlah 152 karyawan dengan metode sampling yang digunakan Proportionate Stratified Random Sampling dengan jumlah sampel 110 orang . Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Demikian pula motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung Budaya Organisasi yakni $4,081 >$ nilai t tabel $2,0141$ dan nilai signifikansi Budaya Organisasi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya semakin baik Budaya Organisasi maka akan semakin baik pula Motivasi Kerja Pegawai. Hal ini bersesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Giantari dan Riana (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Klumpu Bali Resort Sanur”. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 52 orang, metode sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (seluruh populasi adalah sampel). Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

C. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi tidak memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung Motivasi yakni $-0,578 <$ nilai t tabel $2,0141$ dan nilai signifikansi Motivasi sebesar $0,566 > 0,05$. Artinya penurunan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja akan memberikan dampak pada penurunan Kinerja itu sendiri walaupun hal itu tidak signifikan.

D. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung Kepemimpinan yakni $2,428 >$ nilai t tabel $2,0141$ dan nilai signifikansi Kepemimpinan sebesar $0,019 < 0,05$. Artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan pada Dinas Sosial maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Bersesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Provita dkk (2017) tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemerintahan Desa Kabupaten Lumajang menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut Elvino dkk (2017) pada penelitian mereka mengenai Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jendral Administrasi Dan Keuangan Kementerian Estatal Timor Leste menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Suparta (2017), Fadude dkk (2019), Wati dkk (2020) dan Handayani dkk (2021) menunjukkan hal serupa bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

E. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung Budaya Organisasi yakni $4,479 >$ nilai t tabel $2,0141$ dan nilai signifikansi Budaya Organisasi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi pada Dinas Sosial

Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tarakan maka akan semakin baik pula kinerja pegawai pada Dinas tersebut. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Avera dan Nawawi (2019) dengan judul penelitian “ Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Nugraha Eka Kurir Jakarta.” Populasi penelitian adalah seluruh karyawan, metode sampling yang digunakan adalah *Purposive sampling* dengan jumlah sampel 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi mampu memediasi Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

F. Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama (Simultan) memberikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama (*Simultan*) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung Budaya Organisasi yakni $18,511 >$ nilai F tabel $2,81$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya jika Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi dilakukan dengan benar dan tepat, maka akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan dan kualitas kinerja pegawai.

G. Motivasi tidak memediasi pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki nilai yang lebih besar yakni $0,322$ dari pada pengaruh tidak langsung melalui motivasi yang hanya sebesar $-0,0031$. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi dalam hal ini tidak memediasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai yang lebih besar yakni $0,537$ dari pada pengaruh tidak langsung melalui motivasi yang hanya sebesar $-0,0494$. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi dalam hal ini tidak memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai, semakin baik kepemimpinan maka akan semakin memotivasi kerja pegawai.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai, semakin baik Budaya Organisasi di jalankan maka akan semakin memotivasi kerja pegawai.
3. Motivasi Kerja berpengaruh (negatif) dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, semakin baik Budaya Organisasi di jalankan maka akan semakin pula kinerja pegawai.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara Simultan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
7. Motivasi tidak memediasi pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Daftar Referensi

- Antoni Dan Hariyanto (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Hotel Bintang Empat Di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, Vol. 4 No. 2, Juni 2021.
- Avera Dan Nawawi (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT.Tiki Nugraha Eka Kurir Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, Vol. 1 No. 4 Tahun 2019.
- Busro Muhammad (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan Ke 1. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Elvino dkk (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jendral Administrasi Dan Keuangan Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. ISSN 2337 – 3067.
- Fadude (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA* Vol.7 No. 1 Januari 2019. ISSN 2303 – 1174.
- Febrianindya (2018). *Membangun Budaya Organisasi Yang Millennial – Friendly, Sudahkah Di Mulai ?* Di unduh tanggal 21 Maret 2021 dari :
- Giantari Dan Riana (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur : *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.6 No. 12, 2017. ISSN : 2302-8912.
- Handayani dkk (2021). Efek Mediasi Motivasi Pada Gaya Hubungan Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru. (Studi pada SMA Negeri Olah raga Provinsi Riau). *Jurnal Psikologi Islam Alqalb*, Vol.12 No. 2, September 2021. ISSN : 2085-8647.
- Handayani, M.T. (2021). *10 Indikator Kepemimpinan Yang Efektif Beserta Cara Mengukurnya*. Di unduh tanggal 27 Nopember 2021 dari : <https://www.ekrut.com/media/indikator-kepemimpinan>
- Hayat. (2019). *Manajemen Pelayanan Publik*. Edisi I Cetakan ke 3. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
<http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/kinerja-organisasi.html>
<https://ppm-manajemen.ac.id/blog/acara-manajemen-17/post/membangun-budaya-organisasi-yang-millennial-friendly-sudahkah-dimulai>
- Jurnal entrepreneur (2019). *Terapkan Tiga Gaya Kepemimpinan Ini Bagi Usaha Anda*. Di unduh Tanggal 06 Maret 2021 dari : <https://www.jurnal.id/id/blog/terapkan-tiga-gaya-kepemimpinan-ini-bagi-usaha-anda/>
- Kandani, Haryanto. (2017), *Motivational Leadership*. Cetakan ke -4. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Kaswan (2019). *Perubahan Dan Pengembangan Organisasi*. Cetakan 1. Bandung : Yrama Widya.
- Miftahul dkk. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indo Kaya Energi. *Journal of Industrial Hygiene And Occupational Health*. Vol. 3 No. 1, Oktober 2018 No. ISSN : 2527-4686.
- Om.Makplus (2015). *Defenisi Dan Pengertian Menurut Ahli. Kinerja Organisasi*. Diunduh tanggal 20 Oktober 2021 dari :

- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomo 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Provita dkk. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemerintahan Desa Kabupaten Lumajang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* Vol.4 No.2, 2017. eISSN : 2581-1584.
- Quamila Ajeng (2020). *Kupas Tuntas Gaya Kepemimpinan Otokratis, Beresiko Tapi Efektif Dalam Tim*. Di unduh tanggal 06 Maret 2021 dari : <https://glints.com/id/lowongan/gaya-kepemimpinan-otokratis/>
- Riadi M (2019). *Teori Indikator Dan Jenis Gaya Kepemimpinan*. Diunduh tanggal 16 Oktober 2021 dari : <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>
- Sudaryo dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi I. Yogyakarta : ANDI.
- Sulistiyani, A.T dan Rosidah (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pendekatan Teoritik Dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Cetakan I. Yogyakarta : Gava Media.
- Suparta (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Displin Kerja Pada LPK Monarch Candidasa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.4 No. 1, Maret 2017.
- Suroto H L (2016). *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Menurut Para Ahli Terlengkap*. Diunduh tanggal 28 Februari 2021 dari : <https://www.gomarketingstrategic.com/>
- Sutoro (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20 (I), 2020.
- Wahjono, S.I dkk. (2019), *Pengantar Manajemen*. Edisi I Cetakan Ke 1. Depok : PT.Rajagrafindo Persada.
- Wati dkk (2020). Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Hubungan Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* Vol. 7 (1) 2020.