

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Firda Setiawati¹, Wawan Prahiawan²

¹Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Jl Syech Nawawi Albantani Serang, Banten, Indonesia
Email: Firdasetiawati17@gmail.com ¹), Wawan.prahiawan@ymail.com²)

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze Organizational Culture, Transformational Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. This research was conducted at the Housing, Settlement and Land Office of Pandeglang Regency using a literature study method from library sources in the form of journals based on specific topics of organizational culture, transformational leadership style, work motivation and employee performance. The results of the analysis show that: (1) Organizational Culture influences Employee Performance (2) Transformational Leadership Style influences Employee Performance (3) Work Motivation influences Employee Performance.

Keywords: *Organizational culture, Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Pandeglang menggunakan metode studi literatur dari sumber pustaka berupa jurnal berdasarkan topik spesifik Budaya organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (2) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (3) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Budaya organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

INTRODUCTION

Lembaga atau organisasi pemerintah sebagai suatu organisasi penyedia pelayanan publik, pada awalnya dirancang untuk mempermudah pelayanan terhadap masyarakat, akan tetapi dalam perkembangannya muncul fakta bahwa kinerja dan kualitas pelayanan pemerintah sering dikritik oleh berbagai kalangan. Hal tersebut terjadi karena berhubungan dengan gaya kepemimpinan yang masih buruk, budaya organisasi yang kurang bermakna, dan motivasi kerja yang rendah. Dalam rangka memajukan organisasi yang menitikberatkan pada peningkatan kinerja pegawai, sangat diperlukan figur pemimpin yang mempunyai pengaruh terhadap yang dipimpinnya, dimana seorang pemimpin harus mempunyai wibawa terhadap pegawai/ karyawan, agar dalam melaksanakan tugasnya, pegawai/ karyawan secara sukarela mau diarahkan pada tujuan yang

sesuai dengan visi dan misi organisasi. Sedangkan budaya organisasi yang diinginkan perlu memiliki kekhususan agar dapat memberi warna, nilai, norma dan kepercayaan dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai sehari-hari. Disamping itu motivasi kerja aparat itu sendiri yang meliputi disiplin, motivasi, kemampuan, keterampilan, semangat, etos kerja dan pengetahuan terhadap tatanan, maupun faktor yang timbul dari luar meliputi pemberian motivasi, pelatihan, kepemimpinan, iklim organisasi, peralatan kerja, kompensasi, pengawasan, sistem dan prosedur serta lingkungan kerja yang asri dan alami harus menjadi pendukung bagi peningkatan kinerja serta pemberian layanan publik yang baik. (Manajemen et al., 2021).

Beberapa waktu belakangan organisasi sektor publik (pemerintah) mendapatkan sorotan yang sangat besar, terutama dalam hal kinerja yang ditunjukkan oleh organisasi tersebut. Menghadapi tuntutan ini maka peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintah menjadi penting. Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Pandeglang sebagai unsur aparatur Negara yang merupakan sumber daya manusia, mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan bagi layanan publik. Sosok pegawai yang diharapkan mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi, memiliki semangat profesionalisme yang tinggi, berbudi pekerti luhur, serta sadar akan tanggungjawabnya sebagai abdi masyarakat dan abdi Negara.

Setiap individu pegawai dituntut untuk dapat menciptakan suasana kerja yang kreatif agar tercapai prestasi kerja yang baik dengan mengandalkan keterampilan kerja, pengetahuan kerja, pendidikan, latihan kerja, pengalaman kerja, bakat kerja, serta kesungguhan dalam bekerja. Dengan meningkatnya kinerja pegawai, berarti kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme pegawai akan meningkat pula. Pihak pimpinan setiap satuan kerja harus mampu membentuk sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi dan siap menghadapi berbagai perubahan yang akan terjadi dan menjadikan perubahan-perubahan tersebut sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi agar bias menjadi lebih berkembang dan meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai merupakan salah satu sikap kerja yang penting untuk diperiksa dan organisasi sering melakukan survei rutin terkait dengan kinerja mereka. Kinerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas dan kepercayaan pelanggan (Supriyanto, et al. 2020). Dengan begitu tiap pegawai butuh mengenali dengan tentu apa yang wajib dicapainya dan bisa mengukur sendiri dengan pantas penanda keberhasilannya. (Asrar-ul-Haq & Kuchinke, 2016).

Sebuah organisasi ialah dianggap perlu untuk mempertimbangkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan. Asalkan memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat dilaksanakan dengan baik oleh anggota organisasi kemudian dapat memperlancar kegiatan organisasi. Padat budaya organisasi belum tentu berjalan secara efisien, sehingga perlu ada penyesuaian di dalamnya. Organisasi dengan budaya yang kuat akan

mempengaruhi perilaku dan efektifitas yang mereka pertunjukkan. Kinerja anggota akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya di organisasi (Sari et al., 2021).

Salah satu usaha dalam meningkatkan kemampuan pegawai ialah dengan kepemimpinan yang baik, organisasi butuh terdapatnya seseorang *leadership* yang bisa menunjang organisasi di dalam menggapai tujuannya (Abouraiia et al. 2017). Kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu cara dimana seseorang pribadi (atasan)engaruhi sekumpulan orang buat menggapai tujuan bersama (Northouse, 2018:9). Perihal Gaya Kepemimpinan yang cocok, pemimpin mesti melihat situasi anak buah yang di pimpinnya. Gaya kepemimpinan proaktif adalah ciri dari kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dapat membantu karyawan memprioritaskan kepentingan organisasi daripada kinerja mereka sendiri. Pemimpin transformasional juga dapat mendorong karyawan untuk berkonsentrasi pada tujuan bersama dan meningkatkan kinerja kolektif mereka (Indah Adawiyah et al. 2023).

Selain Kepemimpinan Transformasional faktor – faktor yang dapat meningkatkan kinerja yaitu melalui motivasi. Keberhasilan instansi mengorganisir suatu lembaga dalam menghadapi persaingan ditentukan juga oleh kemampuan dalam menampilkan gaya kepemimpinan yang dapat mendorong terciptanya kinerja para bawahan sesuai dengan tugas dan fungsi pokok yang dimiliki. Hal ini dikarenakan melalui gaya kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat mempengaruhi/mengorganisir bawahan agar meningkatkan kinerjanya. Untuk membawa bawahan sesuai dengan kemauan pemimpin, maka seorang pemimpin harus mampu memotivasi pegawainya. Motivasi adalah suatu keahlian, dalam Peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal maupun eksternal positif atau negatif. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Peningkatan motivasi kerja pegawai membuat pegawai akan memberikan kontribusi yang besar untuk meningkatkan kinerja di perusahaan atau organisasi (Jurnal & Jazilah, 2013).

Aparatur sipil Negara (ASN) sebagaimana amanah Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menyatakan bahwa tugas dan fungsi PNS selain sebagai Pembuat dan Pelaksana Kebijakan Publik dan Perikat Pemersatu Bangsa juga berperan sebagai Pelayan Publik. Maka sebagai pelayan publik ASN dituntut untuk dapat bekerja secara optimal agar tidak adalagi keraguan dari masyarakat akan kinerja ASN. Selain itu dari pegawai Aparatur Sipil Negara memiliki fungsi yang telah diatur dalam Undang – Undang ASN sebagai berikut : a. Pelaksana Kebijakan Publik b. Pelayan Publik c. Perikat dan Pemersatu Bangsa. Peran pegawai ASN Sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional , bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Pandeglang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, pada perda tersebut tercantum bahwa Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Pandeglang Type B, menyelenggarakan urusan Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan, lebih jelasnya mengenai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan tertuang pada Peraturan Bupati Nomor 112 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas and Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Pandeglang yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perumahan, kawasan permukiman dan pertanahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Tercapainya keberhasilan organisasi yang optimal dibutuhkan kemampuan kerja yang maksimal, maka peran dan/atau andil dari Budaya Organisasi serta Kepemimpinan transformasional berperan dalam mempengaruhi kemampuan ASN dalam bekerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Pandeglang. Pada setiap tahunnya terdapat perbedaan pencapaian kinerja dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara rencana dengan keluaran yang harus dicapai. Kinerja pegawai dapat dikatakan efektif apabila seluruh program atau target organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dapat tercapai sesuai dengan harapan dan tepat waktu. Berdasarkan observasi awal di lapangan, peneliti menemukan permasalahan di lapangan terkait dengan efektivitas kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah terkait hasil penilaian kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Pandeglang, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Hasil Penilaian Kinerja dan Penilaian Perilaku Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Pandeglang Tahun 2022 – 2023

Kriteria Penilaian	Nilai	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Jumlah	Persen (%)	Jumlah	Persen (%)
Sangat Baik	≥ 91	-	-	-	-
Baik	76 – 90	30	81.08	27	72.97
Cukup	61 – 75	6	16.22	7	18.92
Kurang	51 – 60	1	2.70	3	8.11
Buruk	≤ 50	-	-	-	-
Jumlah		37	100.00	37	100.00

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha, DPKPP 2024

Tolak ukur penilaian kinerja pegawai terdiri dari unsur sasaran kerja pegawai atau disingkat SKP dan perilaku kerja, SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh

seseorang pegawai yang terdiri dari aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Sedangkan perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang – undangan yang terdiri dari aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan.

Berdasarkan gambar Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terjadinya penurunan penilaian kinerja pegawai pada tahun 2022 dan 2023. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS Penilaian tersebut di dapat dari akumulasi nilai SKP yang diambil 60% dan nilai perilaku kerja yang diambil 40% (bkn.go.id). Dengan rincian penilaian sebagai berikut, untuk kategori Baik pada tahun 2022 dengan jumlah 30 orang atau 81.08 % sedangkan pada tahun 2023 mengalami penurunan untuk indikator baik yaitu menjadi 27 orang atau 72.97%. Untuk kategori cukup, pada tahun 2022 dengan jumlah 6 orang atau 16.22% namun mengalami peningkatan pada tahun 2023 yaitu sebanyak 7 orang atau 18.92%, dan untuk kategori kurang, pada tahun 2022 dengan jumlah 1 orang atau 2.70% dan mengalami peningkatan di tahun 2023 yaitu menjadi 3 orang atau 8.11%. hal ini menunjukkan terjadinya penurunan kinerja pegawai dari tahun 2022 hingga 2023 karena penurunan penilaian terhadap kategori baik sedangkan mengalami peningkatan pada kategori cukup dan kurang.

Dengan banyaknya pembangunan di Kabupaten Pandeglang yang berupa bangunan fisik yang terus bertambah dari tahun ke tahun seperti Sarana Prasarana Utilitas (PSU), pembangunan Rumah Tidak Layak Huni (RTLH), pembangunan jalan di wilayah kumuh, dan lainnya. Hasil kinerja yang dicapai oleh DPKPP dari tahun ke tahun ada peningkatan dan penurunan, sesuai dengan data tabel di bawah ini.

TABEL 1.2
Hasil Kinerja Program/Kegiatan Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Pandeglang Tahun 2021 - 2023

NO	Program/Kegiatan	Tahun		
		2021	2022	2023
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	91	93	90
2	PROGRAM PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KUMUH	92	98	27
3	PROGRAM PENINGKATAN PRASARANA, SARANA DAN UTILITAS UMUM (PSU)	90	95	91
4	PROGRAM PENGEMBANGAN PERUMAHAN	98	100	50
5	PROGRAM KAWASAN PERMUKIMAN	99	98	25
6	PROGRAM PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SISTEM AIR LIMBAH	92	KINERJA BERALIH KE DINAS PUPE	
7	PROGRAM PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SISTEM DRAINASE	91		
8	PROGRAM PENGEMBANGAN PERMUKIMAN	90		
9	PROGRAM PENYELENGGARAAN JALAN	80		
10	PROGRAM PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SISTEM PENYEDIAAN AIR MINUM	85		
11	PROGRAM PENYELESAIAN GANTI KERUGIAN DAN SANTUNAN TANAH UNTUK PEMBANGUNAN	91		
12	PROGRAM PENGELOLAAN TANAH KOSONG	83	TIDAK DIANGGARKAN (RECOFUSING)	50
13	PROGRAM PENYELESAIAN SENGKETA TANAH GARAPAN	89		20

Sumber : Sub Bagian PEP DPKPP (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 ada penurunan untuk indikator program penunjang urusan pemerintahan daerah, program perumahan dan kawasan permukiman kumuh, program peningkatan prasarana, sarana dan utilitas umum (psu), program pengembangan perumahan, program kawasan permukiman, program penyelesaian ganti kerugian dan santunan tanah untuk pembangunan, hal ini disebabkan adanya refofusing anggaran belanja daerah pada saat terjadinya pandemi Covid-19 di Tahun 2022 sedangkan pada tahun 2023 muncul kebijakan aturan dari kementerian keuangan (PMK 212) untuk penajaman prioritas pembangunan nasional yang anggarannya berasal dari Dana Alokasi Umum (DAU) agar digunakan pada kegiatan yang sejalan dengan RPJMN. Serta ada lagi hal yang mempengaruhi kinerja dinas perumahan Kawasan permukiman dan pertanahan yaitu perubahan SOTK (Susunan Organisasi Tata Kerja) pada akhir tahun 2021, sehingga menyebabkan beberapa indikator kinerja hilang/beralih ke Dinas lain.

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Pandeglang mempunyai peranan penting dalam pembangunan di Kabupaten Pandeglang, yang berkaitan dengan kesejahteraan masyarakat melalui program-program nya seperti Sarana Prasarana Utilitas (PSU), pembangunan Rumah Tidak Layak Huni (RTLH), pembangunan jalan di wilayah kumuh, dan lainnya. Maka segala bentuk permasalahan yang ada harus ditangani dengan tepat agar tidak hilangnya kepercayaan masyarakat kepada DPKPP Kabupaten Pandeglang. Melihat fenomena yang terjadi, peneliti bermaksud untuk melakukan pengkajian lebih mendalam mengenai Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Pandeglang sebagai lokasi penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui variable – variable yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan mengembangkan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

METHOD

Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi literatur. Literature Review merupakan ikhtisar komprehensif tentang penelitian yang sudah dilakukan mengenai topik yang spesifik untuk menunjukkan kepada pembaca apa yang sudah diketahui tentang topik tersebut dan apa yang belum diketahui, untuk mencari rasional dari penelitian yang sudah dilakukan atau untuk ide penelitian selanjutnya (Denney& Tewksbury, 2013). Dengan kata lain metode studi literatur adalah metode penelitian dengan melakukan pengumpulan data, membaca dan mencatat, mengelola dan menganalisa secara objektif dan sistematis. Teknik ini dilakukan dengan tujuan untuk mengungkapkan berbagai teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang sedang dihadapi atau diteliti sebagai bahan rujukan dalam pembahasan hasil penelitian.

RESULTS AND DISCUSSION

A. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian (Sari, et.al., 2021) mencatat bahwa *organizational culture* memiliki pengaruh yang positif yang signifikan terhadap *employee performance*. Dalam penelitiannya menguraikan pendapatnya bahwa menyatakan *organizational culture* yang lebih baik akan membuat *performance* yang lebih tinggi dan sebaliknya. Budaya kinerja organisasi pegawai hubungan antar *organizational culture dan employee performance* mengacu pada sistem makna yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain yang mampu memacu ke arah yang lebih baik. Demikian halnya dalam penelitian (Zeb, et.al.,2021) dihasilkan penelitian bahwa Budaya Organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hasil penelitiannya menyampaikan bahwa kehadiran lingkungan yang dibatasi oleh fokus pelanggan, pembelajaran berkelanjutan, orientasi objektif, pengambilan risiko, kemampuan beradaptasi, pola pikir bisnis, kegembiraan, keterlambatan kerja, orientasi pemasaran, pengambilan keputusan, dan standar nilai tinggi sangat penting bagi pencapaian organisasi pada tahap yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh (Lompoliuw, et.al.,2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang sehat akan mengarah pada pengembangan budaya organisasi, yang bertujuan mengembangkan ekosistem yang memobilisasi potensi dan memberdayakan perubahan untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan dan kemungkinan keuntungan finansial. Artinya, budaya organisasi akan mempengaruhi karyawan untuk melampaui kinerja taktis, seperti digitalisasi, dan menunjukkan kinerja adaptif berdasarkan asumsi umum dan kode etik. Maka hasil penelitian (kesek, et.al.,2021) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun dalam penelitian (Tjahjadi & Uria, 2021) dihasilkan penelitian bahwa budaya organisasi tidak memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian (Kalsoom, et.al.,2018) menulis pada hasil risetnya dengan leadership ialah salah satu kedudukan kunci yang dipakai dalam tiap kelompok. Kepemimpinan transformasional merupakan style penting yang mendapatkan artinya besar dari Sebagian dasawarsa terakhir. Riset ini merupakan mengenai style kepemimpinan yang mempunyai akibat pada kemampuan pegawai di pabrik FMCG Pakistan. Penelitian (Zeb, et.al., 2018) mencatat pada hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*. Hasil riset (Jawab et al., 2013) memaparkan dalam penelitiannya efek *style transformational leadership* *pengaruhi employee performance* terdapat efek yang positif serta penting, *transformational leadership* pada riset ini bisa diamati lewat aspek kharisma seseorang leader pada unit SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. Di mana para pegawai bisa

meneladani watak pemimpin yang memiliki komitmen besar serta berkonsekuen serta etika dari ketetapan yang didapat. Namun berbeda dengan penelitian (buil, et.al., 2019) mencatat pada hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian Hasil penelitian (Vipraprastha, et.al., 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin buruk gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pimpinan maka kinerja pegawai akan menurun atau sebaliknya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pimpinan maka kinerja pegawai akan meningkat.

C. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut hasil penelitian (Pramesti et.al., 2023) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil diperoleh nilai t-hitung untuk Motivasi adalah 2,591, nilai koefisien beta 0,267, dan signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Motivasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Dari hasil penelitian (Suhendri et.al., 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian (Dinh Van Thang & Nguyen Quoc Nghi, 2022) menunjukkan faktor positif yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai meliputi kondisi kerja, tunjangan pendapatan, pengembangan karir, dan hubungan di tempat kerja. Apabila motivasi kerja ditingkatkan, maka pegawai bekerja dengan semangat, kegembiraan, dan antusias, sehingga hasil kinerja pegawai pun meningkat. Maka penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan (Nadia & Wiralodra, 2024). Hasil uji secara parsial membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,609 lebih besar dari t tabel ($2,609 > 1,989$) dengan tingkat signifikansi 0,011 lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima. dan H_0 ditolak. hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t=2.609$, $sig=0.011$). Hasil tersebut memberikan dukungan kuat bahwa motivasi kerja yang tinggi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pengujian ini membuktikan secara statistik bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun menurut penelitian (Hafidzi et.al., 2019) menyatakan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

CONCLUSION

Dalam penelitian menguraikan pendapat bahwa *organizational culture* yang lebih baik akan membuat *performance* yang lebih tinggi dan sebaliknya. Budaya kinerja organisasi pegawai hubungan antar *organizational culture dan employe performance* mengacu pada sistem makna yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain yang mampu memacu ke arah yang lebih baik. Hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin buruk gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pimpinan maka kinerja pegawai akan menurun atau sebaliknya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pimpinan maka kinerja pegawai akan meningkat. Apabila motivasi kerja ditingkatkan, maka pegawai bekerja dengan semangat, kegembiraan, dan antusias, sehingga hasil kinerja pegawai pun meningkat. Maka penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

REFERENCES

- Abouraija, M. K., & Othman, S. M. (2017). Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions: The Direct Effects among Bank Representatives. *American Journal of Industrial and Business Management*, 07(04), 404–423. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2017.74029>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Volume. 4, Nomor. 1, 1 Januari 2019*, 4, 47-62.
- Asrar-ul-Haq, M., & Kuchinke, K. P. (2016). Impact of leadership styles on employees' attitude towards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks. *Future Business Journal*, 2(1), 54–64. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2016.05.002>
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Volume. 5, Nomor. 2, September 2019*, 5, Hal 1-10.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Dinh Van Thang, & Nguyen Quoc Nghi. (2022). The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan company. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 13(1), 404–412. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2022.13.1.0047>
- Denney, A. S., & Tewsbury, R. R. (2013). How to write a literature review. *Journal of criminal justice education*, 24(2), 218-234, Fitria, R.(2019).
- Indah Adawiyah, & Sopiah Sopiah. (2023). Transformational Leadership And Employee Performance : Systematic Literature Review. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*,
- Italiani, F.A. (2013) . Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. SEMEN GRESIK (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), <https://doi.org/10.26740/bisma.v6n1.p11-18>
- Jurnal, L., & Jazilah, K. (2023). *Volume 11 Nomor 2 Halaman 445-457 Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja.*

- Kalsoom, Z., Khan, M. A., & Sohaib Zubair, S. (2018). *Impact of Transactional Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance: A Case of FMCG Industry of Pakistan*. 8(3). <https://ssrn.com/abstract=3206826>
- Kesek, M. N., Nugraha Tangon, J., Korompis, S., & Manado, P. N. (2021). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai*. <https://doi.org/10.33395/owner.xxx.xxx>
- Lompoliuw, B. T., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Bank Bri Kantor Cabang Manado The Effect Of Organizational Culture, Work Discipline, And Work Environment On Performance At Bank Bri, Manado Branch Office. *493 Jurnal EMBA*, 9(1), 493–502.
- Luthan, F. (2006). Prilaku Organisasi (Edisi 10). Alih Bahasa: Vivin Andika Yuwono et al, Andi Offset Yogyakarta.
- Manajemen, J., Bisnis, dan, Langgeng Ratnasari, S., Sutjahjo, G., Studi Magister Manajemen, P., Pascasarjana, P., Riau Kepulauan, U., Kunci, K., Kepemimpinan, G., Organisasi, B., Kerja, L., & Pegawai, K. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 1(4), 593–602. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>.
- Nadia, L., & Wiralodra, G. (2024). *The influence of leadership style on employee performance through work motivation at the secretariat of Simeulue Regency*. <https://gemawiralodra.unwir.ac.id/index.php/gemawiralodra>
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitmen on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variabel at PT Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Reasearch and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(March), 3.
- Pramesti, P. C., Wahyudi, A., Gama, S., Putu, N., & Astiti, Y. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bangli*. 2(2).
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management* (Edisi 1). In Media STMT Trisakti Perss Jakarta.
- Robbins, S. r., & Judge, T. A. (2019). *Organization Behaviour (Prilaku Organisasi)* (Edisi 16). Alih Bahasa: Ratna Saraswati & Febriella Sirait, Salemba Emoat Jakarta.
- Sari, F., Ketut, I., Sudiarditha, R., & Susita, D. (n.d.). *The International Journal of Social Sciences World Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance: Its Effect through Job Satisfaction*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5173573>
- Sopiah S, S., Kamaludin, M., Sangadji, E. M., & Narmaditya, B. S. (2021). Organizational Culture and Employee Performance/: An Empirical Study of Islamic Banks in Indonesia*. *Journal of Asian Finances, Economics, and Business*, 8(6), 395-406. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021/vol8.no6.0395>
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Maghfuroh, U. (2020). Do organizational citizenship behavior and work satisfaction mediate the relationship between spiritual leadership and employee performance? *Management Science Letters*, 10(5), 1107–1114. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.031>
- Tania, T., Haryadi, D., Wahyudi, W., & Khairusy, M. A. (2021). Improving Employee Performance with Structural Empowerment and Transformational Leadership Through Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviour And Interpersonal Trust (Study at PT. BPRS Cilegon Mandiri). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(11), 91-102.
- Tjahjadi, K., & Uria, M. S. (2021). *The Influence Of Compensation, Organization Culture And Motivation On Employee Performance* (Vol. 13, Issue 1). <http://jurnaltsm.id/index.php/MB>.
- Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh

- Amerta in Denpasar City). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(02), 20503–20518. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/02/435>
- Younus, A. M., Raju, v. (2021). Resilient Features of Organizational Culture in Implementation of Smart Contract Technology Block-Chain in Iraqi Gas and Oil Companies. *International Journal for Quality Research*, 15(2), 435-450. <https://doi.org/10.24874/IJQR15.02-05>
- Yukl, G. (2017). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi 7). Alih Bahasa: Ati Cahyani, PT. Indeks Jakarta.
- Zeb., A., Saeed, G. Rehman, Ullah, R. (2018). Transformational and Transactional Leadership Styles and its Impact on the Performance of the Public Sector Organizations in Pakistan. *Journal of Social Sciences*, Vol: 8, 37-46
- Zeb, A., Akbar, F., Hussain, K., Safi, A., Rabnawaz, M., & Zeb F (2021). The Competing value framework model of organizational culture, innovation and performance. *Bussiness process management journal*, 27(2), 658-683. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-11-2019-0464>