

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu

Ayu Lestari^{1*}, Haedar², Duriani³
ayulestari38834@gmail.com

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia ^{1*,2,3}

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menentukan bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai berjumlah 72. Dikarenakan populasi kurang dari 100, maka metode pengambilan sampel yang digunakan sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 72 pegawai. Regresi linear berganda adalah metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis. Hasilnya menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu secara positif dan signifikan; (2) motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu secara positif dan signifikan; dan (3) budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu secara positif dan signifikan.

Kata Kunci : *Gaya kepemimpinan ; motivasi kerja ; budaya organisasi ; kinerja pegawai.*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Di era modern ini, pemimpin dan manajer perlu menyadari pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi. SDM bukan hanya alat untuk mencapai tujuan, tetapi aset utama yang mendorong kemajuan dan inovasi (Morina Irma H.P et al., 2022). Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, organisasi harus mengelola SDM secara strategis, tidak hanya melalui pengembangan keterampilan, tetapi juga dengan memastikan pegawai tetap termotivasi dan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan (Suhardi et al., 2021). Pengelolaan SDM yang baik mencakup berbagai aspek untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Gaya kepemimpinan menentukan keberhasilan organisasi, kelompok, atau masyarakat (Patadungan & Maming, 2022). Kepemimpinan memiliki kekuatan untuk memengaruhi dan mengubah tingkah laku seseorang atau kelompok. Tata kerama atau aturan kepemimpinan tidak memiliki batasan dan dapat terjadi di mana saja. Hal ini berguna ketika berbicara tentang kemampuan tindakan untuk mencapai tujuan. Pemimpin yang terlalu keras dan berlebihan dalam memberikan pekerjaan dapat menyebabkan para bawahannya mengalami stres kerja yang berlebihan (Setyo Agung Wicaksono, 2022).

Motivasi kerja berpengaruh pada kepemimpinan karena sangat penting bersifat dinamis dan meningkatkan efektivitas kerja, individu dengan motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga untuk menyelesaikan tugas mereka (Yuliawati & Oktavianti, 2024). Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri dan luar diri yang mendorong seseorang untuk menilai perilaku kerja mereka dalam bentuk, arah, intensitas, dan waktu tertentu (Muhammad Yusril rasyidin, Salju, 2024). Orang-orang yang sangat bermotivasi memiliki dampak positif pada kehidupannya untuk mencapai apa yang mereka butuhkan. Motivasi kerja adalah tindakan yang diambil seseorang untuk memenuhi kebutuhan

mereka (Maulyan & Sandini, 2024). Selain itu, kepercayaan dan nilai yang dibangun dalam suatu organisasi dapat memengaruhi perilaku orang lain di dalamnya disebut budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah komponen paling penting dalam organisasi dan merupakan komponen tambahan yang dapat memengaruhi kinerja. Menciptakan budaya yang kuat dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat harus memiliki karakteristik yang menarik bagi anggota baru. Kinerja pegawai seringkali dipengaruhi oleh budaya organisasi, semakin baik budaya dalam organisasi, semakin baik kinerja pegawai (Maharani & Efendi, 2019). Faktor yang membentuk kinerja adalah budaya organisasi yang memiliki berbagai nilai dan keyakinan yang mendasari identitas suatu perusahaan (Haedar et al., 2021). Budaya ini mengarahkan tingkah laku anggota dalam upaya menyelesaikan masalah integrasi dan adaptasi internal (Elisha S et al, 2023). Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang dengan keahlian, pengalaman, integritas, dan ketepatan waktu saat menyelesaikan tugas (Sumar Riska, haedar, 2023). Kinerja pegawai adalah salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Para pimpinan harus memperhatikan kinerja pegawai sebab dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Pratama & Amali Rivai, 2021). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka (Hadija et al., 2023). Kinerja pegawai merupakan aset terpenting yang harus mendapatkan perhatian khusus dengan kinerja yang baik, perusahaan akan dapat dengan mudah mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan dapat didukung oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin, yang berdampak besar pada bagaimana pegawai bekerja di perusahaan. Agar pemimpin perusahaan dapat mengelola bawahannya, mereka harus memiliki bakat dan prestasi. Potensi diri ini dapat berupa keunggulan pribadi, pengetahuan, atau kecakapan yang berkaitan dengan tanggung jawabnya. Penyusunan aturan perusahaan yang adil adalah bagian dari peran pemimpin.

Penelitian oleh (Sutanjar & Saryono, 2019). menekankan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai. Hustia (2020) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. dan penelitian oleh Kharishma et al. (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. *Dalam penelitian ini, terdapat tiga tujuan yang ingin dicapai untuk mengetahui pengaruh. (1), gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. (2), motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. (3), budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu. Dengan mengkaji ketiga aspek ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang bermanfaat tentang komponen yang memengaruhi kinerja pegawai.*

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu yang berjumlah 72 pegawai. Dikarenakan populasi pada objek penelitian kurang dari 100, maka metode pengambilan sampel penelitian ini adalah sampel jenuh dengan jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 72 Pegawai. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner online menggunakan google form dan analisis data yang digunakan perangkat lunak statistik SPSS 23.

Kuesioner penelitian di susun berdasarkan variabel yang akan diuji, yaitu Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai. Variabel masing-masing dinilai menggunakan skala likert yang terdiri dari lima opsi jawaban: 1. Sangat tidak setuju, 2. Tidak setuju, 3. Netral, 4. Setuju, dan 5. Sangat setuju. Metode analisis data yang

digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, setelah dipastikan data lolos uji, sehingga memenuhi metode regresi linear ganda. Data yang dikumpulkan di analisis menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis yang terdiri dari uji T (uji persial), uji F (uji simultan), dan uji R2 (koefisien determinasi).

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Jumlah item	Indikator	Skala Ukur	Major Reference
Gaya Kepemimpinan	X1.1	Kemampuan mengambil keputusan	Pengukuran indikator pada variabel menggunakan skala likert kuesioner dengan kategori : 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju	(Iisa paramita,2017 :13) (Adha, 2019)
	X1.2	Kemampuan mengendalikan emosional		
	X1.3	Kemampuan Mengendalikan bawaham		
	X1.4	Kemampuan Komunikasi		
Motivasi Kerja	X2.1	Kebutuhan Sosial		
	X2.2	Kebutuhan Rasa Aman		
	X2.3	Kebutuhan Fisik		
	X2.4	Kebutuhan Akan Penghargaan		
Budaya Organisasi	X3.1	Kesadaran		(Aldea Amanda et al., 2017)
	X3.2	Kepribadian		
	X3.3	Performa		
	X3.4	Keagresifan		
Kinerja Pegawai	Y1.1	Kualitas		(Maryati & Fernando, 2018)
	Y1.2	Kuanittas		
	Y1.3	Pelaksanaan Tugas		
	Y1.4	Tanggung Jawab		

Sumber: IBM SPSS Statistics 23

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Dari kuisiener yang di sebar 72 responden. Dilihat dari karakteristik gender responden yaitu berjenis kelamin laki-laki dan Perempuan, berdasarkan usia dimulai dari umur 20 sampai 60 tahun. untuk Pendidikan responden mulai dari SMA/SMK, D3, S1 Dan S2.

Table 2. Karakteristik Responden

Informasi responden	Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis kelamin	Laki-laki	43	59,7%
	Perempuan	29	40,3%
Usia	20-30	25	34,7%
	31-40	16	22,2%
	41-50	22	30,6%
	51-60	9	12,5%
Pendidikan	SMA / SMK	21	29,2%
	D3	19	26,4%
	S1	29	40,2%
	S2	3	4,2%

Sumber: IBM SPSS Statistics 23

2. Hasil Uji instrumen penelitian

a. Uji Validasi

Table 3. Hasil Uji Validitas

Variable	Instrument	R Hitung	R Tabel	Result
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,810	0.231	Valid
	X1.2	0,711		Valid
	X1.3	0,661		Valid
	X1.4	0,700		Valid
Motivasi kerja	X2.1	0,625	0.231	Valid
	X2.2	0,720		Valid
	X2.3	0,726		Valid
	x2.4	0,664		Valid
Budaya organisasi	X3.1	0,770	0,231	Valid
	X3.2	0,760		Valid
	X3.3	0,726		Valid

	X3.4	0,671		Valid
Kinerja pegawai	Y1	0,706		Valid
	Y2	0,651	0,231	Valid
	Y3	0,733		Valid
	Y4	0,694		Valid

Sumber: IBM SPSS Statistics 23

Berdasarkan tabel 3 maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel memiliki status valid, karena nilai rhitung melebihi nilai rtabel.

b. Uji Reliabilitas

tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	Batas Reliabilitas	Kriteria
Gaya kepemimpinan	0,693		Reliabel
Motivasi Kerja	0,623	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,712		Reliabel
Kinerja pegawai	0,636		Reliabel

Sumber: IBM SPSS Statistics 23

Berdasarkan tabel 4 dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dinyatakan reliabel dengan nilai Crombach alpha sebesar 0,693, melebihi batas minimal 0,60, selanjutnya pernyataan variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan reliabel dengan nilai crombach alpha 0,623 melebihi batas minimal 0,60, kemudian pernyataan variabel budaya organisasi (X3) dinyatakan reliabel dengan nilai crombach alpha 0,712, melebihi batas minimal 0,60. Dan pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel dengan nilai crombach alpha 0,636 melebihi batas minimal 0,60.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil uji regresi Linear berganda

model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		Sig.
	b	Std. Error	Beta	T	
1. (constant)	4,950	2,063		2,399	,019
Gaya Kepemimpinan	,281	,098	,326	2,875	,005
Motivasi Kerja	,185	,083	,220	2,238	,028
Budaya organisasi	,241	,093	,296	2,581	,012

Sumber: IBM SPSS Statistics 23

Penelitian ini meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu. Melalui penggunaan metode kuantitatif dan analisis regresi linear berganda, ditemukan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan regresi yang terbentuk, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas, adalah:

$$Y = 4,950 + 0,281 X1 + 0,185 X2 + 0,241 X3$$

Model ini dapat dinyatakan bahwa: 1) Nilai constanta sebesar 4,950, apabila variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi atau sama dengan nol maka kinerja pegawai sebesar 4,950, 2) koefisien Gaya Kepemimpinan 0,281 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan meningkatkan nilai kinerja pegawai 0,281, dengan asumsi variabel motivasi kerja dan budaya organisasi tidak berubah, 3) koefisien Motivasi Kerja 0,185 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan meningkatkan nilai kinerja pegawai 0,185, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berubah dan 4) koefisien Budaya Organisasi 0,241 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan meningkatkan nilai kinerja pegawai 0,241, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berubah.

d. Uji T

Tabel 6. Hasil uji T

model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		Sig.
	b	Std. Error	Beta	T	
1 (constant)	4,950	2,063		2,399	,019
Gaya Kepemimpinan	,281	,098	,326	2,875	,005
Motivasi Kerja	,185	,083	,220	2,238	,028
Budaya organisasi	,241	,093	,296	2,581	,012

Sumber: IBM SPSS Statistics 23

Melalui analisis statistik uji T yang melibatkan Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3), dapat disimpulkan pengaruh ketiganya secara persial terhadap kinerja pegawai (Y)

1) Pengujian Hipotesis pertama (H1)

Pada tabel uji t terbukti bahwa variabel gaya Kepemimpinan memiliki tingkat Signifikansi sebesar 0,005, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menyatakan bahwa H1 diterima, dan Ho ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai T sebesar 2,875 menunjukkan bahwa pengaruh terhadap variabel dependen adalah positif.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Pada pengujian hipotesis kedua H2, variabel motivasi kerja memiliki tingkat Signifikansi sebesar 0,028, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengidentifikasi bahwa H2 diterima, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai T sebesar 2,238 menunjukkan bahwa pengaruh terhadap variabel dependen adalah positif.

3) Pengujian Hipotesis ketiga (H3)

Pada pengujian hipotesis ketiga H3, tabel uji t memiliki tingkat Signifikansi sebesar 0,012 pada variabel Budaya Organisasi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menyatakan bahwa H3 diterima dan dapat disimpulkan bahwa budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai T sebesar 2,581 menunjukkan bahwa pengaruh terhadap variabel dependen adalah positif.

e. Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	64,392	3	21,464	13,001	,000 ^b
Residual	112,261	68	1,651		
Total	176,653	71	2,063	2,399	,019

Sumber: IBM SPSS Statistics 23

Pada Tabel 7 menunjukkan F hitung 13,001 sedangkan F tabel 2,74 dimana F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, model regresi ini digunakan memprediksi tingkat kinerja pegawai.

f. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,604 ^a	,365	,336	1,285

Sumber: IBM SPSS Statistics 23

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat nilai R square sebesar 0,365 yang menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya kepemimpinan, motivasi Kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu mempunyai pengaruh sebesar 36,5% sedangkan sisanya 63,5% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak

dibahas dalam studi ini. Koefisien regresi berganda dengan (R) sebesar 0,604 yang menyatakan kolerasi atau adanya hubungan variabel bebas secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat sebesar 60,4%

adapun beberapa faktor yang mungkin berkontribusi terhadap kinerja pegawai yaitu: 1) Stres kerja dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan penurunan produktivitas, ketidakpuasan, dan bahkan masalah kesehatan, 2) Sistem kompensasi yang adil dan penghargaan yang tepat dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka cenderung lebih termotivasi dan memiliki kinerja yang lebih baik, 3) Kualitas hubungan antara pegawai dan rekan kerja serta atasan dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan kinerja. Hubungan yang positif dapat meningkatkan kolaborasi, memperkuat tim, dan meningkatkan motivasi, 4) Kepuasan Kerja adalah indikator penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan loyal dan 5) Pelatihan dan Pengembangan, akses terhadap pelatihan dan pengembangan profesional juga dapat berkontribusi pada kinerja pegawai. Program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja.

Menghadapi keterbatasan yang diidentifikasi dalam penelitian ini, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang mencakup variabel-variabel berikut: 1) Stres Kerja: Meneliti bagaimana stres kerja memengaruhi kinerja pegawai dan interaksinya dengan variabel lain yang diteliti, 2) Kompensasi dan Penghargaan: Mengembangkan model yang mencakup aspek kompensasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja, 3) Hubungan Interpersonal: Menyertakan analisis tentang kualitas hubungan di tempat kerja dan dampaknya terhadap kinerja, 4) Kepuasan Kerja: Mengkaji bagaimana kepuasan kerja berkorelasi dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dan 5) Pelatihan dan Pengembangan: Memasukkan variabel pelatihan untuk mengeksplorasi pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan memperluas cakupan penelitian untuk mencakup faktor-faktor ini, diharapkan akan diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang determinan kinerja pegawai dan bagaimana organisasi dapat meningkatkan efektivitasnya secara keseluruhan.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis pertama (H1) mengenai gaya kepemimpinan, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Dari hasil penelitian diatas jawaban responden dimensi yang paling dominan dalam membentuk variabel (X1) gaya kepemimpinan yaitu indikator Kemampuan mengendalikan bawahan dengan pernyataan "Pemimpin saya mampu memberikan arahan yang jelas dan tegas kepada bawahannya". Artinya bahwa kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan yang jelas dan tegas merupakan faktor yang paling penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai yang akan berpengaruh terhadap kinerja individu dan tim. Orang yang memiliki gaya kepemimpinan yang tinggi umumnya memiliki sejumlah karakteristik dan kemampuan untuk memimpin dengan efektif, serta memotivasi orang lain dan mencapai tujuan bersama.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Risky Hazar Octavia, 2019) yaitu menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif Terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Fadhila & Pracoyo, 2022) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Berpengaruh terhadap kinerja pegawai lepas pantai Pangkah PT. Saka Energi Indonesia. (Tiya Astamega, 2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja pegawai

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan dari hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Dari hasil penelitian diatas jawaban responden dimensi yang paling dominan dalam membentuk variabel (X2) motivasi kerja yaitu indikator kebutuhan sosial dengan pernyataan "Saya merasa nyaman dengan fasilitas kantor yang memadai dalam bekerja". Dapat diartikan bahwa pegawai merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan melalui penyediaan fasilitas yang mendukung kenyamanan dan kelancaran pekerjaan mereka.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Anastasia Devindra Mulyono, 2023) yang membuktikan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian (Tiya Astamega, 2020), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis H3 dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan langsung antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian diatas jawaban responden dimensi yang paling dominan dalam membentuk variabel (X3) budaya organisasi yaitu indikator Keagresifan dengan pernyataan "Pimpinan selalu memastikan bahwa setiap pegawai memahami peran mereka dalam meningkatkan mutu". Dapat diartikan bahwa pimpinan memiliki peran aktif untuk memastikan seluruh pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab mereka.

Temuan ini sesuai dengan penelitian yang diperoleh (Muchlis, 2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Bumi Mineral Sulawesi. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bumi Mineral Sulawesi, artinya variabel budaya organisasi semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Jambak, 2024) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya lokal yang kuat dalam masyarakat dapat mempengaruhi dinamika di tempat kerja. Di daerah dengan nilai-nilai kolektivisme, seperti budaya organisasi yang mengedepankan kerjasama dan dukungan tim dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan mengapa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini.

Simpulan dan Saran

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Orang yang memiliki gaya kepemimpinan yang tinggi umumnya memiliki sejumlah karakteristik dan kemampuan untuk memimpin dengan efektif, serta memotivasi orang

lain dan mencapai tujuan bersama.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Artinya pegawai merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan melalui penyediaan fasilitas yang mendukung kenyamanan dan kelancaran pekerjaan mereka.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan langsung antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. diartikan bahwa pimpinan memiliki peran aktif untuk memastikan seluruh pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab mereka

Saran

Penelitian ini menyarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu, para pemimpin disarankan untuk berkomunikasi lebih banyak dan mendengarkan apa yang dikatakan karyawan. Untuk meningkatkan motivasi, perlu ada program pengembangan karier dan fasilitas yang memadai. Membangun budaya organisasi yang kuat yang menekankan kerja sama akan meningkatkan partisipasi karyawan. Terakhir, evaluasi kinerja dan lingkungan kerja secara teratur dapat membantu menentukan area mana yang perlu diperbaiki.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Adha, resky nur. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 4(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Aldea Amanda, E., Akuntansi, P., & Budiwibowo, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1–17.
- Anastasia Devindra Mulyono, S. E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(4), 848–856. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i4.26925>
- Apriani, N., Edy Sujana, S. E., & Sulindawati, N. L. G. E. (2017). Pengaruh Pressure, Opportunity, dan Rationalization terhadap Perilaku Kecurangan Akademik (Studi Empiris: Mahasiswa Akuntansi Program S1 Universitas Pendidikan Ganesha). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 7(1).
- Elisha S, Martinur Tj, Alex P. Karo Karo, Rezeki, D. W. (2023). Motivasi Kerja Merupakan Variabel Intervening yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dari Variabel Budaya Organisasi pada Kantor Dinas Perhubungan (Dishub) Kabupaten Toba. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(9), 1119–1128. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i9.4086>
- Fadhila, A., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Saka Energi Indonesia). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 3(3), 130. <https://doi.org/10.35384/jemp.v3i3.241>
- Hadija, Haedar, & Dewi, sari R. (2023). Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1404–1409.
- Jambak, rama putra. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis ...*, X(X), 60–69. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/55093> <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/download/55093/46133>

- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2), 49–61. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v13i2.505>
- Maryati, T., & Fernando, A. (2018). Peran Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cinemaxx Branch Lippo Plaza Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2), 158–173. <https://doi.org/10.18196/bti.92107>
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 2685–6972. <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/index>
- Morina Irma H.P, Harsono Teguh Santoso, & Achmad Daengs GS. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 111–131. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.204>
- Muchlis, et all. (2024). YUME: Journal of Management Pengaruh Pengembangan Human Capital Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bumi Mineral Sulawesi (Bms). 7(2), 1261–1269.
- Muhammad Yusril rasyidin, Salju, D. (2024). The Effect of Training and Work Motivation On Employee Performance at Bank Sumsel Babel. *Return: Study of Management, Economic and Bussines*, 3(7), 479–486. <https://doi.org/10.57096/return.v3i7.251>
- Pamungkas, M. G. (2018). *Pengaruh Pressure, Opportunity, Dan Rationalization Terhadap Perilaku Kecurangan Akademik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)*.
- Patadungan, H., & Maming, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Walikota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 440–455. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i2.2642>
- Pratama, R., & Amali Rivai, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), 141–154. <https://doi.org/10.35814/jrb.v4i2.1953>
- Risky Hazar Octavia, I. S. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KMPlus. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 9(2), 173–177. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen>
- Setyo Agung Wicaksono. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merak Oxygen Indonesia. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 135–154. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i2.477>
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Sumar Riska, haedar, D. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kota Palopo*. 1–3.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2). <https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/2514>
- Tiya Astamega. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Inervening. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798> <https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002> <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049> <http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391> <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52–60.