

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Malaka Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi

**Karolina Novita Nahak , Rahmat Laan, Taslim Daeng
Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Kupang, Indonesia**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, serta peran motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Malaka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 147 responden yang merupakan pegawai dinas. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja terbukti mampu memoderasi hubungan antara variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Variabel Moderasi

Abstract

This study aims to examine the effect of leadership style and organisational culture on employee performance, as well as the role of work motivation as a moderating variable at the Malacca Regency Agriculture Office. This research uses a quantitative approach with a survey method through distributing questionnaires to 147 respondents who are employees of the agency. The analysis technique used is multiple linear regression and sobel test. The results showed that leadership style and organisational culture had a positive and significant effect on employee performance. Work motivation proved to be able to moderate the relationship between these variables on employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Organisational Culture, Employee Performance, Work Motivation, Moderating Variable*

Pendahuluan

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks menuntut peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat diperlukan, termasuk dalam

aspek kepemimpinan dan pembentukan budaya organisasi.

Di Dinas Pertanian Kabupaten Malaka, ditemukan beberapa kendala dalam mencapai kinerja optimal. Rendahnya motivasi kerja, kurangnya ketegasan pimpinan, dan lemahnya implementasi budaya organisasi menjadi masalah utama. Oleh sebab itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh

gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai serta bagaimana motivasi kerja dapat memoderasi hubungan tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi bawahannya (Lunenberg, 2011). Gaya kepemimpinan dapat berupa gaya demokratis, otoriter, maupun delegatif. Pemimpin yang efektif mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kondisi organisasi.

Menurut kartono (2011), Gaya epemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut: Kemampuan Mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Tanggung Jawab.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang dianut oleh anggota organisasi (Robbins, 2014). Budaya yang kuat akan menciptakan identitas organisasi yang jelas dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter (2012:28) terdiri dari : Inovasi dan pengambilan resiko, Memperhatikan detail, Orientasi pada hasil, Orientasi Individu, Orientasi pada tim, Stabilitas.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi (Luthans, 2016). Motivasi sebagai variabel moderasi berarti kemampuannya dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah ed all (2013:5) sebagai berikut: Tanggung jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, Prestasi Kerja, melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan

sebaik-baiknya, Peluang Untuk Maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, Pengakuan Atas Kinerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi biasanya., Pekerjaan Yang Menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan dibidangnya.

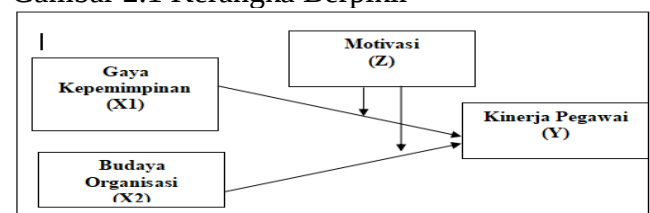
Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar yang ditetapkan organisasi (Prawirosentono, 2010). Faktor-faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi sangat memengaruhi kinerja. Adapun indikator kinerja pegawai menurut Mashun dalam (Jumiyati & Harumi, 2018) sebagai berikut : Penggunaan waktu dalam bekerja , Kualitas, Kuantitas, Kerja sama dengan rekan kerja.

Kerangka Teoritis

Berdasarkan uraian di atas, dapat dibuat kerangka pemikiran gaya kepemimpinan, budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan motivasi menjadi variabel moderasi. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Sumber : Olahan Penulis: 2023

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Malaka yang berjumlah 248 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 147 responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji Sobel untuk menguji peran motivasi sebagai variabel moderasi.

Hasil dan Pembahasan

Uji Korelasi

Uji selanjutnya adalah uji korelasi untuk mengukur tingkat kekuatan hubungan dari setiap variable yang dianalisis, dan disajikan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Hasil uji Korelasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.935 ^a	.940	.931
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan			
b. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Hasil Olah statistik SSPS, 2023

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka diketahui bahwa nilai korelasi (R) adalah 0,935. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap variable bebas yang diuji berkorelasi kuat dengan variabel terikat, karena nilai R semakin mendekati 1. Hasil uji korelasi dari semua variable bebas sekaligus terhadap variabel terikat menunjukkan korelasi yang kuat, yang ditandai dengan nilai adjust R square sebesar 0,931. Hasil uji koefisien determinasi (R²) juga menunjukkan bahwa 94% kinerja pegawai di dinas Pertanian kabupaten Malaka dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di dinas Pertanian kabupaten Malaka.

Uji Jalur

Hasil uji regresi disajikan pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Hasil Uji Jalur

Model	B	T	Sig.
1 (Constant)	5.191	4.402	.000
Gaya Kepemimpinan	.211	2.861	.005
Budaya Organisasi	.139	2.535	.012
Motivasi	1.405	8.376	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah statistik SSPS, 2023

Berdasarkan Tabel 2 di atas, maka persamaan regresi dari setiap variabel yang diuji adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,191 + 0,211X_1 + 0,139X_2 + 1,405X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka diketahui bahwa laju kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Malaka memiliki nilai tetap sebesar 5,191. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 0,211, budaya organisasi 0,139 dan motivasi berpengaruh sebesar 1,405.

Uji Simultan

Hasil uji pengaruh dari setiap variable secara bersamaan disajikan pada Tabel 4.15 berikut ini.

Tabel 3
Hasil uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	888.614	3	296.205	56.024	.000 ^e
Residual	756.053	143	5.287		
Total	1644.667	146			

Sumber: Hasil Olah statistik SSPS, 2023

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui Nilai sig lebih kecil dari nilai alpha ($0,00 < 0,05$), yang berarti secara simultan semua variabel yang diuji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Malaka.

Uji Parsial

Hasil analisis pengaruh secara parsial terhadap setiap variabel yang diuji disajikan pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4
Hasil uji Parsial (Uji t)

Model	B	T	Sig.
1 (Constant)	5.191	4.402	.000
Gaya Kepemimpinan	.211	2.861	.005
Budaya Organisasi	.139	2.535	.012
Motivasi	1.405	8.376	.000
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Hasil Olah statistik SSPS, 2023

Berdasarkan Tabel 4 di atas, maka diketahui bahwa setiap variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Malaka yang ditandai dengan nilai sig lebih kecil dari alpha ($0,00 < 0,05$).

- Hasil pengujian hipotesis pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2.861 > 1.986$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- Hasil pengujian hipotesis pada variabel budaya organisasi diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2.535 > 1.986$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- Hasil pengujian hipotesis pada variabel motivasi diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($8.376 > 1.986$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Uji Sobel

Tabel 5
Hasil perhitungan Sobel Test

Kualitas Pelayanan	Test Statistic	P value	Kesimpulan
A	.112	2.988	0.002 < 0.05
B	.052		
C	1.405		
Sa	.035	1.876	0.060 > 0.05
Sb	.027		
Sc	.168		

Berdasarkan Tabel 5 di atas, maka diketahui bahwa variabel moderasi motivasi berpengaruh signifikan untuk memediasi variabel kepemimpinan untuk mempengaruhi variabel

kualitas pelayanan. ($p \text{ value} < \alpha$). Diketahui pula bahwa variabel moderasi motivasi tidak berpengaruh signifikan untuk memediasi variabel budaya organisasi untuk mempengaruhi variabel kualitas pelayanan.

Hasil Analisis

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($t = 2.861$; $\text{sig} = 0.005$)
- Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($t = 2.535$; $\text{sig} = 0.012$)
- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($t = 8.376$; $\text{sig} = 0.000$)

Hasil uji F menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai ($F_{\text{hitung}} = 56.024$; $\text{sig} = 0.000$).

Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan signifikan.

Simpulan dan saran

Simpulan :

- Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Malaka
- Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan, sebab budaya Organisasi di Dinas Pertanian Kabupaten Malaka sudah diatur dalam peraturan yang berlaku
- Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dalam menimbulkan motivasi kerja dari Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Malaka
- Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Malaka.
- a) Gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh signifikan terhadap motivasi Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Malaka.

6. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Malaka.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Agar semua pihak yang bekerja sebagai pemimpin di sector pelayanan public dapat mendorong peningkatan kualitas kepemimpinan dengan cara mengevaluasi dan mengembangkan gaya kepemimpinannya
2. Agar Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Malaka dapat membagi pengalaman kerjanya dalam memimpin, untuk mendorong semua Dinas yang berada di Kabupaten Malaka untuk memimpin dengan baik sehingga memotivasi semua pegawai untuk melayani kebutuhan masyarakat Kabupaten Malaka secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Hotomo, Prihatin Tyanto Priagung dan Akhmat Taufik 2015 “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Emperis Pada Dinas Parawisata Dan Dan Kebudayaan Di Kabupaten Jeparah)*”.*Serat Acitya-jurnal ilmia UNTANG semarang*, h. 1-17
- Yustina, Muryati 2018 “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe*”. *Jurna ilmu manajemen*, Vol.4, No.3 November 2018
- Luluk Ulil Afidah, Djoko Susento dan Setiningsih Sri Utami 2017 “ *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi*

Kerja Sebagai Variabel Moderasi”.*Jurnal Ekonomi dan kewirausahaan*, Vol.17,(hlm 230-239) April 2017

- Silahul Mukmin, Indra Prasetyo 2021 “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*”.*Jurnal Manejerian Bisnis*, Vol. 4, No.2 (ISSN 2597- 503X), Desember-Maret 2021
- Akhmat Fauzan, Lies Putriana dan Agustinus Miranda 2022 “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Sebagai Intervening Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufacture Di Kawasan Karawang International Industri City (KIIC)*”.*Jurnal Ekobismas*, Vol.6, No.3 P: ISSN: 2528-4304 E-ISSN : 2587-9302 April 2022
- Septo Warhani “ *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Dinas Pertanian, Pangan Dan Perikanan Kabupaten Ana Tidung)*”.*Skripsi serjana universitas terbuka*
- Edi Sugiyono dan Rita Rahajeng S2 “*Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan Dan Pertanian Provinsi DKI Jakara Tahun 2020.*”*Jurnal ilmia akuntansi dan keuangan*, Vol.4, No.7, 2022, P-ISSN: 2622-2191 E-ISSN: 2622-2205.
<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>.

- Ivancevich (2006). *Perilaku & Manajemen Organisasi*, Edisi 7, Jilid 1, Jakarta Timur : Erlangga
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan. SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106- 115.
- Moeldjono, D., (2005). Culture: “ *Budaya Organisasi dalam Tantangan*”. PT Elexmedia Komputindo, Jakarta
- Veithzal, Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang : Tunggal Mandiri Publishing
- Sopiah, (2014), *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta :
- Rajawali Pers.
- Arifin, Syamsul., Rahman,Abdur., Muhyi, Ruslan., Putri, Andini Octaviana., Hadianor. 2019. *Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Fasilitas Kesehatan Dengan Kepuasan Pasien Di Puskesmas Muara Laung. Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia, Vol. 6 No. 1.*
- Haedar., Saharuddin., Haerlangga. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Haji Kalla Palopo. Jurnal Manajemen, Vol.02, No.01.*
- Miqyal, Abiem Muhammad. 2019. *Perbedaan Kepuasan kerja Ditinjau dari Jenis kelamin pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Jurnal Penelitian Psikologi, Vol.04, No.04.*