

Ayu Lestari

Artikel_Ayu Lestari (5)

 Manajemen

 Fak. Ekonomi dan Bisnis

 LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3131192045

Submission Date

Jan 17, 2025, 9:05 AM GMT+7

Download Date

Jan 17, 2025, 9:11 AM GMT+7

File Name

Ayu_Lestari_211120077-Manajemen_-_Ayu_Lestari.pdf

File Size

633.8 KB

16 Pages

4,326 Words

27,666 Characters

15% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 15%  Internet sources
- 10%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 15% Internet sources
- 10% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.stiewidyagalumajang.ac.id	2%
2	Internet	s3.amazonaws.com	1%
3	Internet	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id	1%
4	Internet	www.journal.stieamkop.ac.id	<1%
5	Internet	ojs.unud.ac.id	<1%
6	Internet	bajangjournal.com	<1%
7	Internet	openjournal.unpam.ac.id	<1%
8	Publication	Subhan Akbar Abbas, Baharuddin Semmaila, Serlin Serang. "Pengaruh Motivasi, L...	<1%
9	Internet	ejournal.unhi.ac.id	<1%
10	Internet	ejournal.unsrat.ac.id	<1%
11	Internet	eprints.uny.ac.id	<1%

12	Publication	Nur Rizki Faradilah, Rani Kurniasari, Teni Agustina. "Pengaruh Kepemimpinan da...	<1%
13	Internet	repositori.uin-alauddin.ac.id	<1%
14	Publication	Iriany Neghe, Jullie Sondakh, Meily Kalalo. "PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KO...	<1%
15	Publication	Moch. Syahdan Oktariza, M. Azis Firdaus, Widhi Ariyo Bimo. "Pengaruh Gaya Kepe...	<1%
16	Internet	borjuis.joln.org	<1%
17	Internet	repository.stienobel-indonesia.ac.id	<1%
18	Publication	Sri Ratih Handayani, Jaka Waskito, Mr. Gunistiyo. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEP...	<1%
19	Internet	www.researchgate.net	<1%
20	Internet	core.ac.uk	<1%
21	Internet	ejurnal.unisri.ac.id	<1%
22	Internet	e-jurnal.unisda.ac.id	<1%
23	Internet	jurnal.uns.ac.id	<1%
24	Internet	repository.upi.edu	<1%

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN LUWU

Ayu lestari¹, Haedar², Duriani³

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

Ayulestari38834@gmail.com¹, Haedar@umpalopo.ac.id²,

Duriani@umpalopo.ac.id³.

ABSTRAK

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

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how leadership style, work motivation, and organizational culture affect employee performance at the Luwu Regency Transportation Office. The method used was quantitative with a population of 72 employees and a sample of the entire population using saturated sampling. Multiple linear regression is a data analysis method used to test the hypothesis. The results show that (1) leadership style affects employee performance at the Luwu Regency Transportation Office positively and significantly; (2) work motivation affects employee performance at the Luwu Regency Transportation Office positively and significantly; and (3) organizational culture affects employee performance at the Luwu Regency Transportation Office positively and significantly.

Keywords: Leadership style, work motivation, organizational culture.

PENDAHULUAN

Di era modern saat ini, para pemimpin dan manajer harus berpikir lebih terbuka dan jujur mengenai peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi. Ada pemahaman tentang SDM hanyalah alat untuk mencapai tujuan dan target Perusahaan. Namun kenyataannya, SDM merupakan aset yang terpenting untuk kemajuan teknologi dan membantu bisnis berkembang sehingga SDM tidak

tergantikan dalam proses bisnis. Saat ini, persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin meningkat telah menghasilkan banyak kemajuan bagi bisnis di berbagai bidang dan sektor (Morina Irma H.P et al., 2022). Dengan persaingan dan tuntutan profesionalitas semakin ketat organisasi perlu memiliki strategi dalam mengelola SDM yang tidak hanya fokus dalam pengembangan keterampilan, tetapi juga sangat membutuhkan karyawan yang rajin dan bersemangat untuk 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 (Sutrisno, 2019: 109). 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 karyawan seringkali dipengaruhi oleh budaya organisasi; semakin baik budaya dalam organisasi, semakin baik kinerja karyawan (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, Martinur Tj, Alex P. Karo Karo, Rezeki, 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 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 karyawan 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. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait **“Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu.”**

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 karyawan..

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Atribusi

Penelitian ini mengacu pada teori atribusi karena relevan dengan ruang lingkup isu dan perdebatan. Menurut Fritz Heider dalam (Patraini et al., 2021) sebagai pencetus awal teori atribusi, meyakini bahwa teori atribusi dapat menjelaskan perilaku manusia melalui kekuatan internal (karakteristik pribadi seperti kemampuan dan usaha) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti peraturan dan budaya organisasi). Teori atribusi, yang menjelaskan pemahaman kita terhadap peristiwa di sekitar dan menjelaskan bagaimana perilaku berkaitan dengan sikap dan karakteristik pribadi. Oleh karena itu, dengan mengamati ciri-ciri setiap individu, kita dapat mengetahui sikap seseorang dalam menghadapi keadaan.

Kinerja pegawai dan evaluasi pribadi dapat dipengaruhi oleh atribut internal dan eksternal. seperti manajer memperlakukan bawahannya juga mempengaruhi sikap individu terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja. Penelitian ini menggunakan teori atribusi untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja seorang pegawai, khususnya karakteristik orang itu sendiri, dan untuk memahami proses kinerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan

Pola atau gaya adalah sistem atau cara kerja seseorang dalam menjalankan suatu hal. Namun, kepemimpinan adalah cara suatu kelompok berinteraksi atau bekerja sama satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama (Noor, 2019). Menurut (Sopian, 2022) Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang sebagai pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dan mendorong mereka untuk berpartisipasi secara aktif dalam mencapai tujuan.

Abusari (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang dapat mengelola tugas manajemen dan bertanggung jawab secara signifikan terhadap perusahaan atau lembaga yang dipimpinnya. Hal ini disebabkan oleh seorang pemimpin yang bijaksana dan profesional dalam bekerja tentu akan sangat disukai oleh pegawai karena merasa dihargai oleh pemimpinnya. Penting bagi setiap pemimpin untuk memastikan arah yang baik bagi pegawai. Ada dasarnya, gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai cara seorang pemimpin bertindak dan bagaimana dia melakukannya

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah proses psikologis yang mendorong tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam psikologi kerja biasa, pendorong semangat kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan motivasi kerja. Seberapa kuat atau lemah motivasi kerja seorang tenaga kerja juga mempengaruhi seberapa baik atau buruk prestasinya (Muhammad Syamsul Hidayat, 2024). Motivasi kerja adalah keinginan dalam diri seseorang atau individu untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan tulus, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasilnya baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). motivasi, menurut Winardi (2018:2), berasal dari sejumlah proses internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk menjadi antusias dan termotivasi untuk melakukan tugas tertentu.

Perusahaan harus dapat memberikan dan meningkatkan motivasi kerja kepada pegawainya agar mereka dapat bekerja secara optimal dan mencapai tujuan perusahaan. Ada dua jenis motivasi: faktor ekstrinsik dan intrinsik. Faktor ekstrinsik berasal dari lingkungan sekitar, sedangkan faktor intrinsik berasal dari dalam diri pegawai. Tanpa keduanya, pegawai tidak akan dapat bekerja secara optimal. Motivasi dapat menunjukkan keinginan seorang pekerja untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Pegawai dimotivasi oleh keinginan untuk menduduki posisi yang tinggi dan mendapatkan bonus yang besar dari Perusahaan (Dayani & Kadang, 2020).

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor

Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu

Budaya Organisasi

Menurut Yosepha (2019) Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasarkan pada perspektif bahwa hidup didasarkan pada nilai-nilai yang menjadi budaya, sifat, dan kebiasaan masyarakat. Dalam pekerjaan mereka, sikap, cita-cita, pendapat, pandangan, dan tindakan individu mencerminkan nilai-nilai suatu organisasi (Ummah, 2019). Dalam budaya organisasi, nilai-nilai (values), norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), dan norma-norma disepakati dan dipatuhi untuk mengarahkan perilaku dalam memecahkan masalah (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

Budaya organisasi merupakan suatu perilaku yang diharapkan untuk dibentuk oleh budaya ini dan membantu mengarahkan tindakan setiap anggota organisasi. Studi menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang positif dan kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan komitmen, kebahagiaan, dan motivasi (Zaky, 2021).

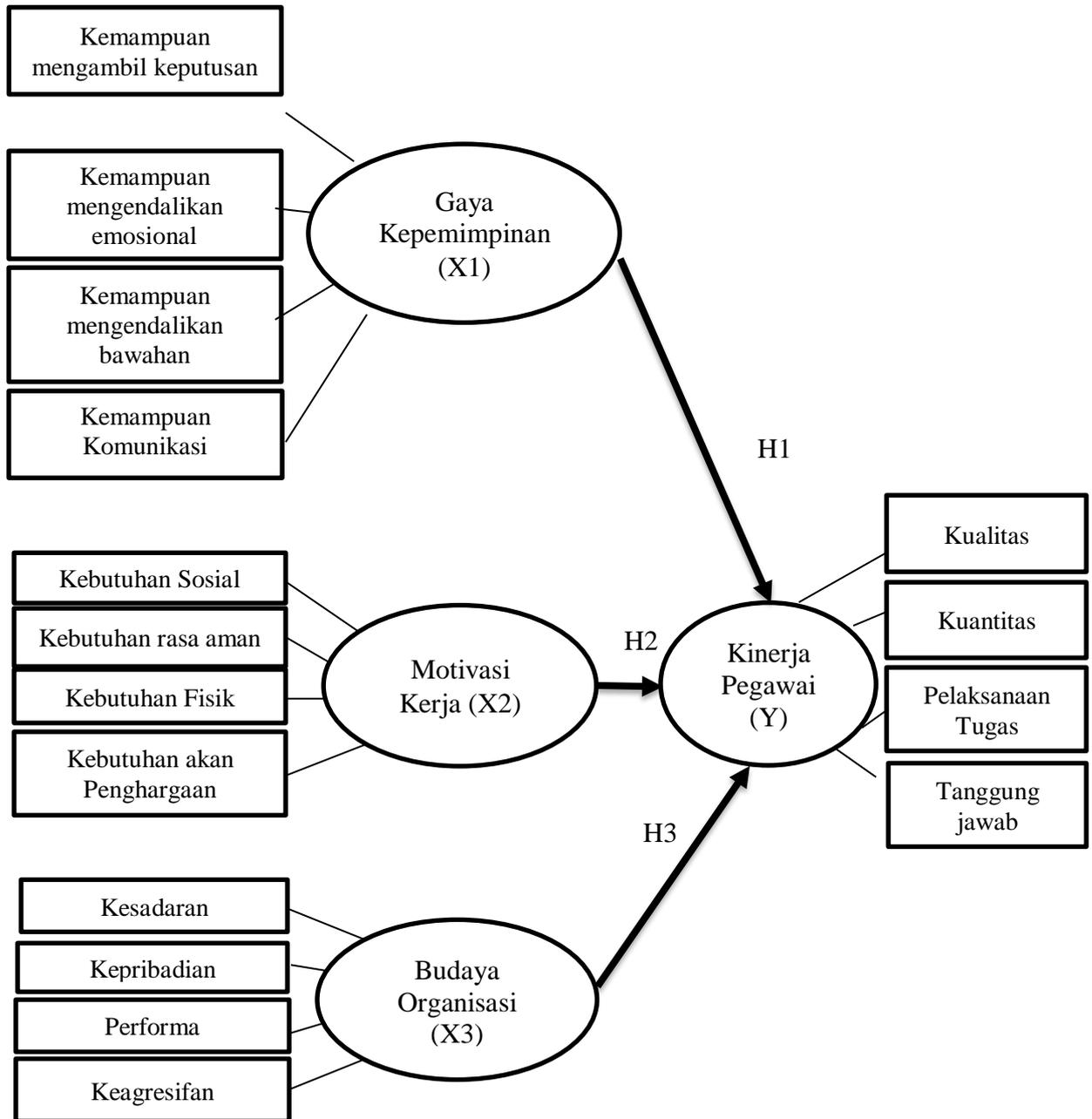
H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas perusahaan sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan dan diukur dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam bekerja (Dwi Jatiningrum et al., 2024). Sehingga setiap perusahaan harus sangat memperhatikan kinerja pegawainya karena akan menghambat kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh setiap pegawai, kemudian dibandingkan dengan tenaga yang dikeluarkan dan waktu yang diberikan (Setyo Agung Wicaksono, 2022).

Menurut Arfandi & Kasran, (2023) Kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai reaksi mereka terhadap perilaku yang menunjukkan hasil belajar, termasuk perkembangan mental dan psikologis mereka, yang merupakan input dan output dari tujuan yang dinilai berdasarkan hasil dan proses.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai



Gambar 1. Kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana data di peroleh dalam bentuk nilai atau skor dari jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu. 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.

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).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Dari kuisisioner 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.

Tabel 2 karakteristik Demografis Responden

Informasi Respondon	kategori	jumlah	Presentasi
Jenis kelamin	Laki-Laki	39	54,1%
	Perempuan	33	45,9%
Jumlah		72	100%
Usia	20 – 30	25	34,7%
	31 – 40	16	22,2%
	41 – 50	22	30,6%
	51 – 60	9	12,5%
Jumlah		72	100%
Pendidikan	SMA/SMA	29	40,3%
	D3	17	23,6%

	S1	25	34,7%
	S2	1	1,4%
Jumlah		72	100%

2. Hasil Uji instrumen penelitian

a. Uji Validasi

Tabel 3. Hasil uji validitas

Variabel	item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,810	0,231	Valid
	X1.2	0,711	0,231	Valid
	X1.3	0,661	0,231	Valid
	X1.4	0,700	0,231	Valid
Motivasi kerja	X2.1	0,625	0,231	Valid
	X2.2	0,720	0,231	Valid
	X2.3	0,726	0,231	Valid
	X2.4	0,664	0,231	Valid
Budaya organisasi	X3.1	0,770	0,231	Valid
	X3.2	0,760	0,231	Valid
	X3.3	0,726	0,231	Valid
	X3.4	0,671	0,231	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,706	0,231	Valid
	Y2	0,651	0,231	Valid
	Y3	0,733	0,231	Valid
	Y4	0,694	0,231	Valid

Berdasarkan tabel 3 maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} melebihi nilai r tabel.

b. Uji Reabilitas

Tabel 4 Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	crombach's Alpha	Batas Reliabilitas	kriteria
1	Gaya Kepemimpinan	0,693	0,60	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,623	0,60	Reliabel
3.	Budaya Organisasi	0,712	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai	0,636	0,60	Reliabel

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

c. **Regresi Linear Berganda**

Tabel 5. Hasil Uji regresi Linear Berganda

model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
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

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
- (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 Hipotesis

a) Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
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

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 diterimadan dapat disimpulkan bahwa budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai T sebesar 2,581 menunjukkan bahwa pengaruh terhadap variabel dependen adalah positif.

b). 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
Residual	112,261	68	1,651		
Total	176,653	71			

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, tingkat kinerja karyawan diprediksi dengan menggunakan model regresi.

c). Uji R2 (Determinasi)**Tabel 8. Uji R**

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

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%

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**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 di atas 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 sejahteraan 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 karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Fadhila & Pracoyo, 2022) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Berpengaruh terhadap kinerja karyawan 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 (H_2) 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 (X_2) motivasi kerja yaitu indikator kebutuhan sosial dengan pernyataan “Saya merasa nyaman dengan fasilitas kantor yang memadai dalam bekerja.”. Dapat diartikan bahwa karyawan 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 karyawan. Temuan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian (Tiya Astamega, 2020), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai

Hipotesis H_3 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 (X_3) budaya organisasi yaitu indikator Keagresifan dengan pernyataan “Pimpinan selalu memastikan bahwa setiap karyawan 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.

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

7 KESIMPULAN

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.
- 17 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 karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan melalui penyediaan fasilitas yang mendukung kenyamanan dan kelancaran pekerjaan mereka.
- 2 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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. *Jesya*, 6(2), 1861–1872. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i.1192>
- Dayani, J., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 969. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9879>
- Dwi Jatiningrum, C., Rahayu, S., & Mahardhika Surabaya, S. (2024). Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Kcp Surabaya Darmo Permai). / *Jurnal Manajemen*, 14(1), 56–71. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- 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>
- Haedar, H., Apriyanti, A., & Kasran, M. (2021). The Effect of Motivation on Employee Performance with Organizational Culture as a Moderating Variable. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 653–659. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i2.226>
- 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>

- 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://ejournal.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>
- Muhammad Syamsul Hidayat, D. (2024). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kalimutu Mitra Perkasa. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- 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>
- Noor, M. (2019). Gaya Kepemimpinan Kyai. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 141–156. <https://doi.org/10.24090/jk.v7i1.2958>
- 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>
- Patraini, F. S., Dewi, F. G., & Sukmasari, D. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 26(1), 12–21. <https://doi.org/10.23960/jak.v26i1.237>
- 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>

- Sopian, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 103–111. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.157>
- 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>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- 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 Intervening. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154. <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>
- Ummah, M. S. (2019). 1bab. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y> <http://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005> https://www.researchgate.net/publication/305320484_Sestem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari
- Yuliatwati, 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.
- Zaky, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 89–95. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://etheses.uinsgd.ac.id/67551/3/19_-Muhammad_Zaky_-_Ind%281%29.pdf