

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Motivasi Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi

Firdaus*, Pantun Bukit, Fakhrol Rozi Yamali

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

*Correspondence: firdausbae1978@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe leadership style, organizational culture, discipline, motivation and employee performance at BPSDM Jambi Province and to analyze the influence of leadership style, organizational culture and work discipline partially and simultaneously directly and indirectly on work motivation and employee performance, as well as to analyze work motivation on employee performance. To answer the purpose of this research, this research is supported by theoretical studies related to research variables, namely leadership style, organizational culture, discipline, motivation and performance. In addition, the author is also looking for relevant previous research in the form of articles/journals and previous theses to support this research. The population in this study is employees of BPSDM Jambi Province, totaling 89 employees with conditions in 2022. The data analysis technique used in this study is through path analysis followed by hypothesis testing through F test (Simultaneous) and t test (Partial). From the path analysis test conducted, it was found that leadership style, organizational culture and discipline influenced Keria motivation by 75.7% while the rest was influenced by other variants. Leadership style, organizational culture and discipline affect 82.8% of employee performance in BPSDM Jambi Province. This study concludes leadership style, organizational culture, discipline, motivation and employee performance in good and high condition. In addition, leadership style, organizational culture and work discipline partially and simultaneously have a positive and significant influence on employee motivation and performance at BPSDM Jambi Province. Similarly, work motivation has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Discipline, Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, sebagai salah satu instansi pemerintah dalam menjalankan aktifitas organisasi tentu tidak luput pula dari permasalahan sumber daya manusianya. Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan kinerja pegawai. Keberhasilan organisasi tergantung pada bagaimana kinerja pegawai, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas (Amedd dan Uddin yasa : 2012).

Gaya kepemimpinan sebagai sisi penting dari tema kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibicarakan. Hal ini antara lain karena keluasan dan kedalaman lahan bahasannya semakin berkembang secara dinamis seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas. Tanpa kepemimpinan yang efektif, suatu organisasi tidak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Dalam hal ini Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dipimpin oleh satu pimpinan yaitu Kepala Badan yang membawahi bidang-bidang yang ada di BPSDM Provinsi Jambi. Kepemimpinan yang ada pada BPSDM Provinsi Jambi memiliki gaya pimpinan demokratis yang mana pimpinan melakukan koordinasi antar bidang dan bawahan lainnya.

Secara teori terdapat banyak sekali faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai, salah satunya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

Pada dasarnya, organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil; tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi kerja penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi tahun 2022 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran.

METODE

Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berjumlah 90 orang pegawai ASN. Penelitian ini lebih diarahkan pada proses analisis hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai (ASN) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3), motivasi kerja (Y) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Z) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi.

Data yang hendak diperoleh dalam rencana penelitian ini menggunakan metode survei dan dalam mendapatkan data akan menggunakan cara/teknik-teknik kuesioner. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh jawaban dari responden pada pegawai ASN BPSDM Provinsi Jambi, responden yang telah ditentukan hanya perlu menjawab pertanyaan dalam kuisisioner.

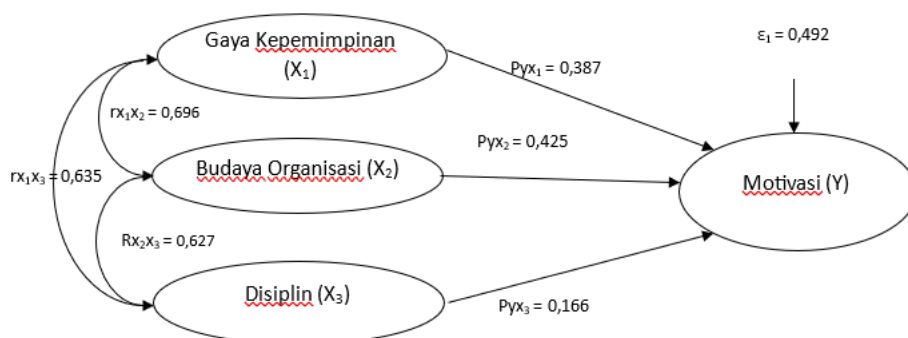
Pengukuran nilai variabel pada item-item pertanyaan pada kuisisioner penelitian menggunakan skala. Skala ini dirancang untuk menilai sejauh mana subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan. Skala *likert* digunakan untuk mengukur respon objek ke dalam 5 poin (bernilai 1 s.d 5), makatipe data yang digunakan adalah tipe data interval. Untuk memudahkan dalam menganalisis data, digunakan teknik memanipulasi dataordinal menjadi data interval dengan bantuan skala *likert* yaitu memberikanpenilaian yang berjenjang.

Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPSDM Provinsi Jambi yang berjumlah 90 orang pegawai (ASN). Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan, dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana semua pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 – 1 (kepala badan) yaitu 89 orang pegawai (ASN) sebagai sampel dalam penelitian ini.

HASIL

Analisis Struktur 1

Analisis jalur struktur satu pada penelitian digunakan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan disiplin (X_3) secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi (Y). Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti berikut :



Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan disiplin (X_3) terhadap motivasi (Y) sebesar 75,68%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin memberikan kontribusi terhadap motivasi sebesar 75,68%. Adapun hasil proses perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai yang sama dengan koefisien determinasi seperti berikut:

Tabel 1. Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Terhadap Motivasi Kerja

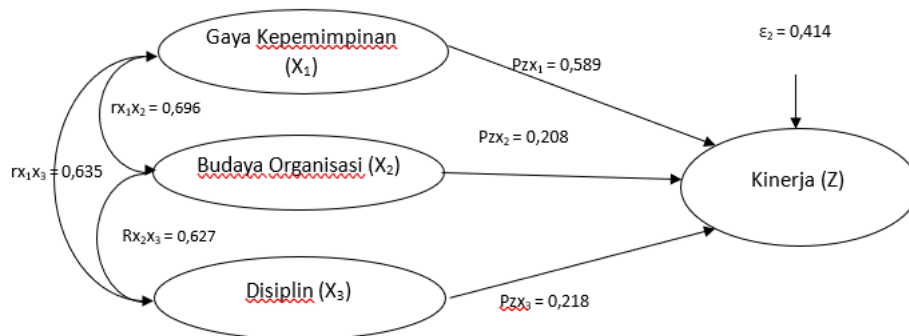
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.757	.747	3.306

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dari Table diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,757. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa motivasi pegawai pada penelitian dapat di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin sebesar 75,7%, sedangkan sisanya 24,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural satu ini

Analisis Struktur 2

Analisis jalur struktur satu pada penelitian digunakan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan disiplin (X_3) secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja (Z). Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, Dari hasil persamaan di atas, di masukkan ke dalam gambar persamaan struktural sebagai berikut:



Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan disiplin (X_3) terhadap kinerja (Z) sebesar 82,82%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 82,82%. Besarnya nilai gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja di atas menunjukkan nilai yang sama dengan nilai koefisien determinasi pada output model summary yang diperoleh seperti yang tampak pada tabel berikut.

Tabel 2 Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.828	.822	3.164

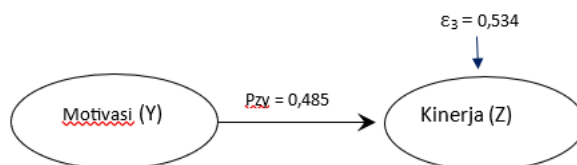
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dari Table diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,828. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada penelitian dapat di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan,

budaya organisasi dan disiplin sebesar 82,8%, sedangkan sisanya 17,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural satu ini.

Analisis Struktur 3

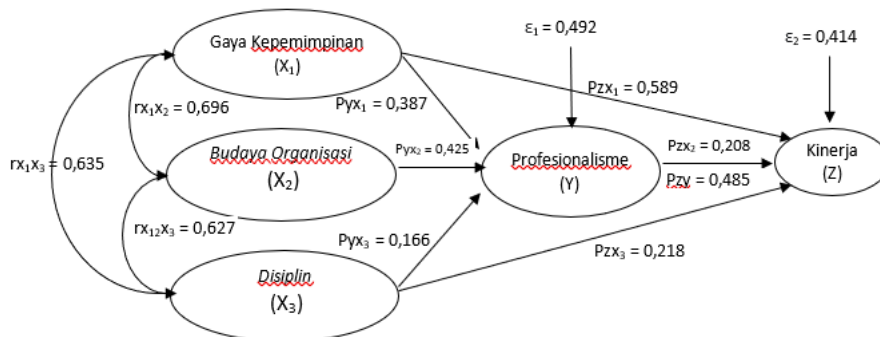
Analisis jalur sub struktur ketiga pada penelitian ini untuk menjawab tujuan penelitian keempat, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi (Y) terhadap kinerja pegawai (Z). Hasil persamaan di atas di masukkan ke dalam gambar persamaan struktur seperti dibawah ini:



Dari proses perhitungan di atas didapat pengaruh langsung profesionalisme (Y) terhadap kinerja (Z) 23,52%, ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka pegawai tersebut akan mampu memberikan kinerja yang tinggi pula kepada organisasinya.

Analisis Struktur 3

Berdasarkan perolehan nilai pada masing-masing sub struktur koefisien jalur yang telah diuraikan dan dijelaskan baik secara langsung maupun tidak langsung, serta pengaruh total antara masing-masing variabel bebas, seperti gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan disiplin (X_3) melalui motivasi (Y) terhadap variabel terikat kinerja (Z) maka apabila lima struktur tersebut dijadikan menjadi satu kesatuan utuh dari analisis koefisien jalur (*path analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi pengaruhnya sebesar 4,29%, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 2,72%, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui disiplin dan motivasi sebesar 1,05%, dan total pengaruhnya adalah sebesar 7,61% dimana angka tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Provinsi Jambi.

SIMPULAN

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada BAB sebelumnya, yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja Pegawai pada BPSDM Provinsi Jambi dalam kondisi baik dan tinggi.

2. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi sebesar 14,98% pengaruh tidak langsung sebesar 15,53% dan pengaruh total sebesar 30,51%. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi sebesar 18,06%, pengaruh tidak langsung sebesar 15,87% dan pengaruh total sebesar 33,93%. Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi sebesar 2,75%, pengaruh tidak langsung sebesar 8,5% dan total sebesar 11,25%.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 34,69% pengaruh tidak langsung sebesar 16,68% dan pengaruh total sebesar 51,37%. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 4,33%, pengaruh tidak langsung sebesar 11,37% dan pengaruh total sebesar 15,7%. Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 4,75%, pengaruh tidak langsung sebesar 10,99% dan total sebesar 15,74%.
4. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Provinsi Jambi. Dimana pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja bernilai positif sebesar 23,5%.
5. Pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebesar 17,65% dan pengaruh tidak langsungnya 21,65% sedangkan total pengaruhnya adalah 39,3%

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. PT RinekaCipta.
- Andayani, A. A. and Soehari, T. D. (2019) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan', *Akademika*, 8(02), pp. 129–145. doi: 10.34005/akademika.v8i02.366.
- Arjuna, S., Absah, Y., & Fawzeaa, K. (2021). The Analysis of Group Dynamics and Leadership Styles on the Employee's Performance through Social Interaction as the Intervening Variable of Coffee Shops in Medan. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 8(January), 1.
- Astri Aslam dkk, 2013, "Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja dan Interaksi Sosial terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Staf Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Boyolali)", *Prosiding Seminar Nasional Perkembangan Terkini Sains Farmasi dan Klinik III*.
- Augusty Ferdinand, 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2006.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio. (1993). *Transformational Leadership and Organizational Culture*. Free Press.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Gibson, J. ., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organisasi: Perilaku – Struktur – Proses*. Binarupa Aksara.
- Gillin, J. L., & Gillin, J. P. (2007). *Culture Sociologi*. The MacMillan Company.
- Gunawan, G., MS, M. Z., & Hapsara, O. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Motivasi yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Kantor Badan Narkotik Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 1126. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1112>
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modelling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi Program Smart PLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. PT. Inkubator Penulis Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Iskamto, D. (2023). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 47–55. <https://journal.adpebi.com/index.php/ijmdb>
- Kristian, K., Yamali, F. R., & Akbar, A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 801. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1012>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- McShane, S. ., & Von Glinow, M. A. (2003). *Organizational behavior emerging realities for the workplace revolution*. McGraw-Hill Higher Education.
- Michelle, M., & Masman, R. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepmimpinan terhadap Kepuasan Kerja PT Global Digital Republic di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 158. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17186>
- Minner, J. (2015). *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. Random House Businnes Division.
- Parulian, T. B., & Hasibuan, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Proyek Jasa Konstruksi. *Operations Excellence*, 9(1), 69–78.
- Purba, P. Y., Houten, R. Van, Siahaan, N. R. S., Nababan, M. Y., & Sinaga, D. C. (2022). The Influence of Leadership Style, Communication, and Work Discipline on Employee Performance of PT Sinar Gunung Sawit Raya. *International Journal of Social Science and Business*, 6(2), 275–281. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i2.46365>
- Ramadhan, M. I., & Nasir, M. (2023). Kinerja Karyawan Berdasarkan Interaksi Sosial Sebagai Variabel Mediasi Pada UMKM. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 413. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.770>
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Soekanto, S. (2002). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi ...*, 4(7), 2691–2708. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1211>
- Tamimi, M., & Sopiah, S. (2022). The Influence of Leadership Style on Employee Performance: A Systematic Literature Review. *International Journal of Entrepreneurship and Business Management*, 1(2), 128–138. <https://doi.org/10.54099/ijebm.v1i2.360>
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Walgito. (2007). *Piskologi Sosial: Suatu Pengantar*. Andi Offset.
- Yukl, A, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. PT. INDEKS.