

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN AGAMA BEKASI KELAS 1A

Berliana Febrianti¹, Ni Nyoman Sawitri², Dovina Navanti³, Hapzi Ali⁴,
Muhammad Asif Khan⁵

¹)Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: berlianafebrianti112@gmail.com

²)Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id

³)Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: dovina.navanti@dsn.ubharajaya.ac.id

⁴)Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: hapzi.ali@gmail.com

⁵)Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: baristerasi@yahoo.com

Corresponding Author: Berliana Febrianti¹

Abstract

Human Resources (HR) is the main component of an organization which is an active planner and actor in every organizational activity. There are many factors that influence employee performance, such as leadership style. Leadership style is a set of characteristics that leaders use to influence subordinates so that organizational goals are achieved or it can also be said that leadership style is a pattern of behavior and strategies that are liked and often applied by a leader. Organizational culture is also a factor that influences employee performance. Organizational culture is the collective beliefs, values, rituals and myths that determine the way people in an organization behave, and work motivation influences employee performance. Work motivation is the key of a successful organization to maintain continuity of work in the organization in a strong way and help to survive. The purpose of writing this article is to build a hypothesis of the influence between variables to be used in further research. The results of this literature review article are: 1) Leadership style influences employee performance, 2) Organizational culture influences employee performance, 3) Work motivation influences employee performance.

Keyword: Employee Performance, Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation.

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang

pemimpin. Budaya organisasi pun juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi adalah keyakinan, nilai, ritual, dan mitos kolektif yang menentukan cara orang dalam organisasi berperilaku, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya. Hasil artikel literature review ini adalah : 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, 2) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, 3) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif, dapat dikuasai, dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Imbron and Pamungkas 2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Pruijt (2017:112) yaitu suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis (Nofiantari Efi, Karnadi 2023).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak terlepas dari pengaruh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pola sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas mengarahkan, mempengaruhi, dan mengendalikan para bawahan agar mau melaksanakan tugas secara sukarela dengan memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat membuat perubahan pada kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi lebih baik. Seorang pemimpin yang baik harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain (Jufri and Marimin 2022).

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh budaya organisasi. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya juga memiliki fungsi penting bagi perusahaan (D. Soelistya et al. 2020).

Selain budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, seorang pemimpin juga harus memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar dapat memaksimalkan hasil pekerjaan pegawainya. Karena keberadaan pegawai tentu juga menjadi salah satu faktor penting untuk menjalankan suatu tugas, sehingga bagaimapun juga keberadaan pegawai dapat memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap keberlangsungan dan kesuksesan suatu organisasi (Agustin 2020).

Seorang pegawai juga membutuhkan motivasi kerja, guna mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin. Motivasi kerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, artinya motivasi harus dimiliki oleh setiap karyawan. Jika seorang karyawan mempunyai motivasi kerja yang baik, maka akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sebaik mungkin (Agustin 2020). Namun, motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan motivasi kerja yang rendah, maka pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan juga akan tertunda. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting dan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan.

Pengadilan Agama Bekasi merupakan Pengadilan Tingkat Pertama yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara ditingkat pertama bagi semua orang yang beragama islam dalam bidang perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, shodaqah dan ekonomi syariah. Sesuai dengan Pasal 49 ayat (1) UU No. 3 Tahun 2006 Tentang Perubahan atas UU No. 7 Tahun 1989 Tentang Peradilan Agama. Tingkat kelas pada badan peradilan akan berpengaruh pada beberapa hal pula seperti keuangan atau tunjangan pegawai teknis dan non teknis, pembinaan aparatur, jumlah perkara, infrastruktur dan sebagainya. Maka dari itu pelayanan terbaik harus dapat terus diberikan kepada masyarakat melalui kinerja pegawainya yang harus selalu dijaga dan di evaluasi. Penilaian kinerja harus dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan kinerja dengan kualitas tinggi. Selain itu penilain kinerja juga dilakukan untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

METODE

Dalam karya ilmiah ini penulis menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Teknik deskriptif menurut

Sugiyono (2019:147) adalah metode yang digunakan untuk mengevaluasi data dengan cara meringkas atau menjelaskan data yang telah diperoleh apa adanya tanpa bertujuan untuk menarik generalisasi atau kesimpulan umum.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder sebagai landasan akan masalah yang di teliti, dan juga peneliti menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner, yang kemudian langsung dikumpulkan dari sumber asli dan diolah dengan menggunakan metode tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

KINERJA PEGAWAI

Kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dimana dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Farida and Fauzi 2020). Sedangkan menurut Simanjuntak (2018) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor *intern* dan *ekstern*.

Kinerja seorang pegawai merupakan hasil kerja mereka selama kurun waktu tertentu, dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria lain yang telah disepakati bersama. Prestasi atau prestasi kerja seorang pegawai merupakan hasil dari tingginya kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah mereka selesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Efektivitas karyawan dapat dilihat dalam produktivitas mereka dan tujuan yang mereka bantu untuk dicapai oleh organisasi (Puspita and Putra 2023).

Indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah Indikator kinerja menurut (Hastuti, Siring, and Husein 2020) sebagai berikut :

- 1) Kualitas
Merupakan kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

GAYA KEPEMIMPINAN

Menurut Siagian (2018) kepemimpinan dalam konteks suatu organisasi, adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif, ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pemimpin yang berhasil menurut Wahjosumidjo (2017) bukanlah yang mencari kekuasaan untuk diri sendiri, melainkan mendistribusikan kekuasaan kepada orang banyak untuk mencapai cita-cita bersama. Melalui kejelasan wewenang, tanggung jawab, serta diimbangi dengan sikap disiplin mereka mengatasi masalah bersama karyawan secara efektif dan efisien. Hal itu juga diimbangi oleh interaksi yang positif, yaitu keterampilan utama dalam mengelola sumber daya manusia. Pemimpin juga harus sensitif dalam berinteraksi, baik terhadap bahasa verbal, nada suara, maupun nonverbal atau bahasa tubuh (Budiyanto and Mochklas 2020).

Menurut (Farida and Fauzi 2020) mengatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya.

Menurut (Dian Sudiantini and Farhan Saputra 2022) indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan Memotivasi,
- 2) Kemampuan Komunikasi,
- 3) Kemampuan Mengambil Keputusan,
- 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan, dan
- 5) Tanggung Jawab.

BUDAYA ORGANISASI

Budaya (*culture*) adalah seluruh total pikiran, karya dan hasil karya manusia, yang tidak berakar pada nalurinya, dan karena itu hanya bisa dicetuskan manusia sesudah melalui suatu proses belajar. Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas member perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi (Hastuti, Sinring, and Husein 2020).

Budaya organisasi adalah keyakinan, nilai, ritual, dan mitos kolektif yang menentukan cara orang dalam organisasi berperilaku. Ini memengaruhi segalanya mulai dari bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain hingga bagaimana mereka mendekati pekerjaan mereka. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai, keyakinan, sikap, dan perilaku yang telah dilembagakan dalam suatu organisasi. Budaya ini memanifestasikan dirinya dalam cara organisasi terlihat, bertindak, dan dirasakan oleh orang lain (Puspita and Putra 2023).

Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga setiap karyawan perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan (Budiyanto and Mochklas 2020).

Menurut (Triwandani and Wahyuni 2022) indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Inovatif memperhitungkan resiko
Merupakan bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
- 2) Memberikan perhatian pada setiap masalah
Bahwa memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai
Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
- 4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.

5) Agresif dalam bekerja

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

MOTIVASI KERJA

Definisi Motivasi Kerja menurut Robbins, P, & Judge dalam (Hidayat, Chandra, and Panjaitan 2018) Motivasi Kerja (*Motivation*) merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha.

Menurut Pamela & Oloko (2019) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak (Hastuti, Sinring, and Husein 2020).

Menurut Muslih dalam (Gita and Yuniawan 2016) Motivasi mempunyai peran sangat penting bagi karyawan atau para pemimpin, karena dengan adanya motivasi yang tinggi akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan dengan bersemangat dimana akan dapat dicapai kinerja yang tinggi dan tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan secara efisien dan efektif.

Indikator motivasi berdasarkan hirarki kebutuhan menurut Abraham Maslow dalam (Hidayat, Chandra, and Panjaitan 2018) indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*)
- 2) Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)
- 3) Kebutuhan Sosial (*sosial needs*)
- 4) Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*)
- 5) Kebutuhan Aktualisasi diri (*self-actualisation needs*)

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Pratiwi and Ali 2023)	Gaya kepemimpinan, pelatihan, dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit di Era Digital	Terdapat persamaan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	Perbedaan pada variabel pelatihan dan stress kerja terhadap kinerja pegawai dan penelitian ini menggunakan metode kualitatif
2	(Mulyeni et al. 2023)	Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Champ Resto Indonesia Tbk	Terdapat persamaan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	Perbedaan pada variabel lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dan penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 sebagai alat untuk menguji data
3	(Budi Cahyono and Nur 2023)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja PT Astra Internasional Tbk TSO Auto 2000 cabang Plaju Palembang	Terdapat persamaan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan menggunakan SmartPLS	Perbedaan pada variabel kepuasan kerja memoderasi kinerja karyawan

4	(Saebah and Merthayasa 2024)	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada perusahaan swasta di Kota Bandung	Terdapat persamaan pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	Perbedaan pada variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening dan penelitian ini menggunakan SPSS versi 26 sebagai alat untuk menguji data
5	(Utari and Zusmawati 2024)	Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perumda Tirta Khayangan)	Terdapat persamaan pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	Perbedaan pada variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai dan penelitian ini menggunakan SPSS sebagai alat untuk menguji data
6	(Reffi Oktavia 2023)	Lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang	Terdapat persamaan pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	Perbedaan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan penelitian ini menggunakan SPSS versi 26 sebagai alat untuk menguji data
7	(Sawitri, Alia, and Fikri 2023)	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan	Terdapat persamaan pada variabel motivasi terhadap kinerja	Perbedaan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

		signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYX	pegawai dan penelitian ini menggunakan SEM-PLS	
8	(Lotu 2022)	Stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sudiroprajan	Terdapat persamaan pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai	Penelitian ini menggunakan SPSS versi 20 sebagai alat untuk menguji data
9	(Setiawan and Krisnandi 2023)	Disiplin, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Sekretariat Jenderal DPR RI	Terdapat persamaan pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai	Perbedaan pada variabel disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi

PEMBAHASAN

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel literature review ini dalam konsentrasi manajemen pemasaran adalah :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan adalah salah satu aspek paling penting dalam dunia manajemendan organisasi. Ini mencerminkan cara seorang individu memandu, menginspirasi, dan memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Untuk memahami dasar-dasar teori gaya kepemimpinan, perlu memahami perbedaan antara gaya kepemimpinan yang berbeda- beda.

Kepemimpinan yaitu suatu cara mempengaruhi orang lain agar mau mengikuti apa yang diinginkan dalam rangka mencapai tujuan bersama dan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : (Pratiwi and Ali 2023), (Mulyeni et al. 2023), dan (Budi Cahyono and Nur 2023)

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan faktor yang penting untuk menunjang kinerja pegawai pada suatu perusahaan. Dimana budaya organisasi menjadi pedoman bagi seluruh karyawan dalam berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi merupakan suatu kesempatan dalam membangun sumberdaya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan dapat beradaptasi dengan tantangan yang sedang berlangsung dan yang mendatang.

Budaya organisasi merupakan adalah keyakinan, nilai, ritual, dan mitos kolektif yang menentukan cara orang dalam organisasi berperilaku. Ini memengaruhi segalanya mulai dari bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain hingga bagaimana mereka mendekati pekerjaan mereka. Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : (Saebah and Merthayasa 2024), (Utari and Zusmawati 2024), dan (Reffi Oktavia 2023)

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performa seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerjanya yang dimiliki seseorang tersebut rendah.

Motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya dan motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seorang individu untuk menghasilkan output guna mencapai tujuan yang ditentukan dan motivasi memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : (Sawitri, Alia, and Fikri 2023), (Lotu 2022), dan (Setiawan and Krisnandi 2023)

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di peroleh rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.

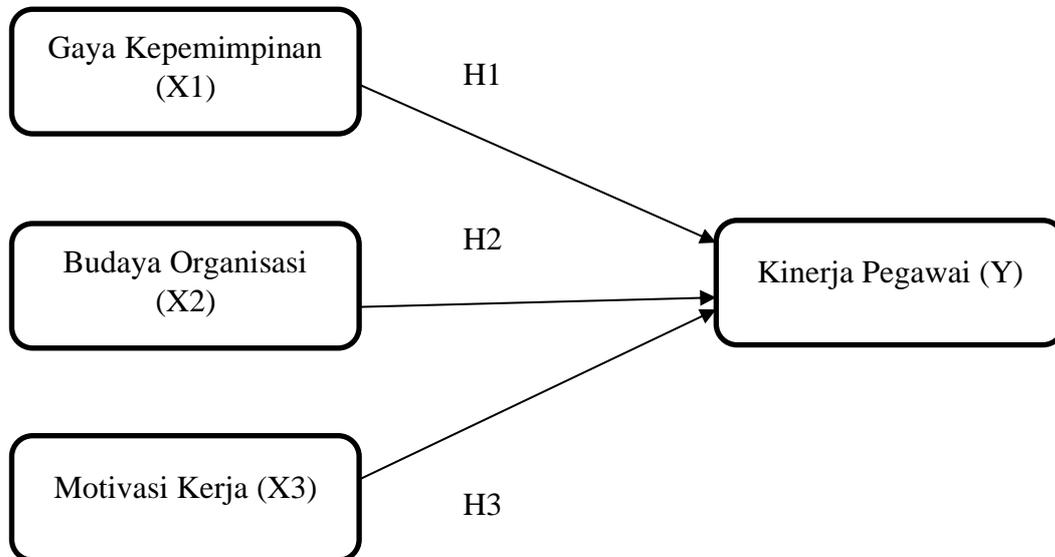


Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka: Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
Gaya kepemimpinan adalah salah satu aspek paling penting dalam dunia manajemendan organisasi. Ini mencerminkan cara seorang individu memandu, menginspirasi, dan memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan bersama.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
Budaya organisasi merupakan suatu kesempatan dalam membangun sumberdaya manusia melalui aspek perubahan sikapdan perilaku yang diharapkan dapat beradaptasi dengn tantangan yang sedang berlangsung dan yang mendatang.
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan.Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau peforma seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada

motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kineerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah.

REFERENSI

- Abdul Kadir. 2018. "Peranan Brainware Dalam Sistem Informasi Manajemen Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi." *Sistem Informasi* 1(September): 60–69.
- Agustin, Dwi Suci. 2020. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 1(1): 8–18.
- Alfian, and Refni Susanti. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang." *Jurnal Economina* 2(2): 3–4.
- Aurelia, Hunik. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan... Aurelia Dewanggi HP & Hunik Sri Runing S." : 43–54.
- Batam, Juliarti et al. 2024. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. WELL HARVEST WINNING ALUMINA REFINERY (WHW)." 02(April): 329–42.
- Budiyanto, Eko, and Mochamad Mochklas. 2020. Evaluasi Kinerja SDM Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja.
- Dian Sudiantini, and Farhan Saputra. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai Dan Komitmen Di PT Lensa Potret Mandiri." *Formosa Journal of Sustainable Research* 1(3): 467–78.
- Fahmi, Idham. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3(1): 52–64.
- Farida, Syarifah Ida, and Muhammad Makna Fauzi. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat." *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial* 1(2): 63.
- Girsang, Lismayanti, Zulkarnain Zulkarnain, and Isnaniah Isnaniah. 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)* 2(1): 1–8.
- Gita, Robertus, and Ahyar Yuniawan. 2016. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan)." *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 13(2): 161.
- Hastuti, Hastuti, Bahar Siring, and Amiruddin Husein. 2020. "Pengaruh Budaya

- Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Tata Kelola* 7(1): 88–94.
- Hidayat, Rahmat, Teddy Chandra, and Harry P Panjaitan. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada SPBU Di Kabupaten Rokan Hilir.” *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis* 3(2): 142–55.
- Ibnu, Universitas et al. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Jumka* 1(1): 49–58.
- Imbron, Imbron, and Ibrahim Bali Pamungkas. 2021. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Widina Media Utama*: 1–27.
- Istiqhoro, Nurrizka, Edizal AE, and Djatmiko Noviantoro. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi, Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang.” *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 10(2): 1357–70.
- Jufri, Jufri, and Marimin Marimin. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Tadbir Peradaban* 2(2): 119–23.
- Komar, Abdul, Islam Zainul, and Hasan Genggong. 2020. “Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru.” *AtTàlim : Jurnal Pendidikan* 6(2): 2548–4419.
- Kurniasari, Rani, and Novita Rosdiana. 2023. “Jurnal-Rani-Maret-2023.” 7(1).
- Lotu, Natalia Adolfia, Zandra Dwanita Widodo, and Laksono Sumarto. 2022. “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan.” *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 9(4): 703–12.
- Mulyeni, Sri, Anita Lestari, Nurul Azizah, and Herlina. 2023. “Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Champ Resto Indonesia Tbk.” *Jurnal Kajian Ilmiah* 23(2): 185–94.
- Nofiantari Efi, Karnadi, Pramesthi Riska Ayu. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Serta Kinerja Asn Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo.” *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* 2(4): 719.
- Pangkey, Jeanne Liwan, Tungga Buana Irfana, and Koesparmono Irsan. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Staff Admin Pt Mandarin Expert.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* 1(2).
- Pratiwi, Nur Pudyastuti, and Hapzi Ali. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Stres Kerja Pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Di Era Digital.” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)* 5(2): 1–10. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.
- Puspita, Nabila Dzihna, and Ivan Gumilar Sambas Putra. 2023. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *JlIP - Jurnal*

- Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6(5): 3099–3105.
- Safitri, Meliy Yana et al. 2023. “Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Outsourcing Dan Korelasinya Dalam Perspektif Islam Pada Pt . Autoplastik Indonesia Karawang.” 1(1): 12–22.
- Siregar, Siti Hamidah. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening” 7: 13–28.
http://repository.upiyptk.ac.id/5664/2/Skripsi_18101155310317_Niken_BAB I.pdf.
- Soelistya, Djoko et al. 2020. 5 Suparyanto dan Rosad (2015 *Budaya Organisasi Dalam Praktik*).
- Sumartik, Sumartik, Rifdah Abadiyah, and Hasan Ubaidillah. 2022. Buku Ajar Budaya Organisasi *Buku Ajar Budaya Organisasi*.
- Suryawan, Ian Nurpatria, and Andia Salsabilla. 2022. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8(1): 137.
- Sutrisno, Iatiner dalam. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Can. J. Chem* 55: 87.
- Triwandani, Arinda, and Dewi Urip Wahyuni. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Ngaglik Surabaya.” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*: 1–17.
- Wiwien Jumadil, Rosdiana, and Muhammad Hi. Hasan. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan.” *Jurnal Sinar Manajemen* 10(1): 41–53.
- Yulianty, Puspa Dewi, Sari Laelatul Qodriah, Pebi Kurniawan, and Hani Indriyanti. 2021. “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elfaatih Global Indonesia.” *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)* 2(2): 51–61.