

Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali

Ratna Widya Nurfiyanti*, Patni Ninghardjanti, Susantiningrum Susantiningrum

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Email: ratnawidyanurfiyanti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pegawai pada Kantor BPN Kabupaten Boyolali, 2) apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap motivasi pegawai pada Kantor BPN Kabupaten Boyolali, dan 3) apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap motivasi pegawai pada Kantor BPN Kabupaten Boyolali. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 121 orang dan sampel sebanyak 93 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas instrumen dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan aplikasi SPSS 15 for Windows yaitu analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t (parsial), dan uji F (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja yang dibuktikan dengan thitung > ttabel yaitu 2,590 > 0,239 dan nilai signifikansi sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,050; 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap motivasi kerja yang dibuktikan dengan thitung > ttabel yaitu 5,256 > 0,486 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050; dan 3) terdapat pengaruh positif kepemimpinan dan budaya kerja terhadap motivasi kerja yang dibuktikan dengan nilai statistik uji F sebesar 30,239 dengan signifikansi 0,001 kurang dari 0,050.

Kata Kunci: etika kerja; manajemen; motivasi pegawai

Abstract

This study aims to determine 1) whether there is an influence of leadership on employee motivation at the BPN Office of Boyolali Regency, 2) whether there is an influence of work culture on employee motivation at the BPN Office of Boyolali Regency, and 3) whether there is the influence of leadership and work culture on employee motivation at the BPN Office of Boyolali Regency. This research is descriptive quantitative research. The population in the study amounted to 121 people and a sample of 93 respondents. Data collection techniques using a questionnaire. Test the validity of the instrument and test the reliability using Cronbach's Alpha coefficient. The analysis used to test the research hypothesis uses the SPSS 15 for Windows application, namely multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t-test (partial), and F test (simultaneous). The results of the study show that 1) there is a positive and significant influence of leadership on work motivation as evidenced by $t_{count} > t_{table}$, namely $2.590 > 0.239$ and a significance value of 0.011 which is less than 0.050; 2) there is a positive and significant effect of work culture on work motivation as evidenced by $t_{count} > t_{table}$, namely $5.256 > 0.486$ and a significance value of 0.000, less than 0.050; and 3) there is a positive influence of leadership and work

*Corresponding author

Citation in APA style: Nurfiyanti, R.W., Ninghardjanti, P., & Susantiningrum. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada kantor badan pertanahan nasional (BPN) Kabupaten Boyolali. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 7(4), 376-382. <https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v7i4.68875>

culture on work motivation as evidenced by the F test statistical value of 30.239 with a significance of 0.001 which is less than 0.050.

Keywords: employee motivation; management; work etique

Received December 19, 2022; Revised March 17, 2023; Accepted July 01, 2023;
Published Online July 02, 2023

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v7i4.68875>

Pendahuluan

Kepemimpinan secara ekstensif atau menyeluruh mengkaji mengenai bagaimana seorang pemimpin mengawasi, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain atau bawahan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan arahan yang direncanakan. Kepemimpinan termasuk seorang yang mempunyai kemampuan dalam mengarahkan sekaligus mempengaruhi cara kerja, pola pikir setiap anggota agar bersikap secara mandiri pada bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017). Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kecakapan suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Budaya kerja memiliki serangkaian pengetahuan sosial dari organisasi tersebut yang berkenaan dengan norma, aturan, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Budaya kerja juga telah memberikan penafsiran mengenai cara kerja, pola pikir sekelompok orang dalam melakukan suatu pekerjaan (Sudarman, 2018). Dalam perspektif budaya, keterlibatan antara kepemimpinan dan budaya dibawakan pada suatu level perusahaan maka lebih jelas dan terlihat bagaimana budaya ditanamkan, dikembangkan, dan dikreasi bahkan digeser sekalipun oleh seorang pemimpin dalam organisasi. Perilaku pemimpin pada umumnya berpengaruh terhadap motivasi kerja dimana pemimpin di suatu kantor/perusahaan menjadi patokan. Kepemimpinan dan budaya kerja berdampak pada motivasi kerja karyawan, dimana kepemimpinan dan budaya kerja yang baik memberikan dampak positif bagi motivasi kerja karyawan begitu juga sebaliknya kepemimpinan dan budaya kerja yang tidak baik memberikan dampak negatif terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja sendiri merupakan perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan & Malayu, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sendiri diantaranya adalah kepemimpinan dan budaya kerja, keduanya tersebut merupakan faktor *ekstern* dari motivasi kerja itu sendiri.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) salah satu lembaga pemerintah non-kementerian yang memiliki tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebelumnya BPN dikenal dengan sebutan Kantor Agraria, BPN diatur melalui peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015. BPN di Kabupaten Boyolali memiliki tugas dalam sistem administrasi pertanahan atau bisa juga disebut dengan pengurusan sertifikat tanah. Tujuan dari BPN menjalankan program pemerintahan yang berkaitan dengan pertanahan. BPN mengembangkan budaya kerja SIAP Melayani artinya Sinergi, Inovatif, Adaptif, dan Profesional dalam Melayani. BPN sendiri bisa disebut dengan jasa pelayanan pada urusan pertanahan, motivasi kerja tentu menjadi salah satu faktor dalam memberikan pelayanan yang baik. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pegawai dalam memberikan pelayanan pengurusan sertifikat tidak tepat waktu dikarenakan motivasi kerja yang rendah. Selain itu, banyak pegawai yang masih lalai dan pola perilaku tidak disiplin serta tidak mengikuti aturan dalam suatu hal yang berdampak pada hal lain juga.

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang diatas adalah 1) adakah pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja di Kantor BPN Kabupaten Boyolali; 2) adakah pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Kantor BPN Kabupaten Boyolali; dan 3) adakah pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor BPN Kabupaten Boyolali.

Dari latar belakang masalah diatas peneliti mengkaji dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali”.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali. Waktu

penelitian dimulai bulan April 2021 hingga bulan Agustus 2022. Kegiatan pada penelitian ini menjadi beberapa tahap mulai dari tahap persiapan penelitian, pengajuan dan penyusunan proposal, pengurusan perizinan hingga pembuatan laporan.

Pendekatan yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif dikarenakan data yang dipakai dalam menganalisis hubungan antar variabel direpresentasikan dengan skala numerik atau angka. Metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh pegawai di Kantor BPN Kabupaten Boyolali yang berjumlah 121 yang terdiri dari PNS, PPPNNP/P3K dan *Outsourcing*. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian menggunakan rumus slovin. Rumus slovin adalah formula untuk menghitung jumlah sampel minimal jika perilaku sebuah populasi belum diketahui secara pasti. Dengan perhitungan rumus slovin dapat diketahui pengambilan sampel kurang lebih 93 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Sebanyak n sampel diambil dari populasi N dan tiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih. Peneliti akan mengambil secara acak sebanyak 93 orang seperti yang telah dijelaskan pada perhitungan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan pengumpulan angket, wawancara dan dokumentasi.

Analisis validitas item pertanyaan kuesioner dilakukan dengan analisis *corrected item correlation* dan reliabilitas dilakukan dengan analisis *cronbach's alpha*. Analisis hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y), kepemimpinan dan budaya kerja sebagai variabel bebas (X).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor BPN Kabupaten Boyolali. Penelitian ini melibatkan 93 orang responden yang merupakan karyawan di Kantor BPN Kabupaten Boyolali.

Tabel 1

Deskripsi Responden Menurut Gender, Umur, Status Pekerjaan dan Jenjang Pendidikan

Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Gender	Laki-laki	46	49,50
	Perempuan	47	50,50
Umur	< 30 Tahun	23	24,70
	31 - 40 Tahun	30	32,30
	> 40 Tahun	40	43,00
Status Pekerjaan	PNS	45	48,39
	PPPNNP/P3K	40	43,01
	Outsourcing	8	8,60
Jenjang Pendidikan	Akademi/D3/Sederajat	37	39,80
	S1/Sederajat	28	30,10
	S2/Sederajat	28	30,10

Data responden menurut gender, umur, status pekerjaan dan jenjang pendidikan tersaji pada tabel 1.

Hasil penelitian

Berdasarkan variabel gender, responden terbagi menjadi 46 orang (49,50%) laki-laki dan 47 orang (50,50%) perempuan. Dengan demikian distribusi responden yang berpartisipasi dalam penelitian adalah seimbang.

Umur responden yang masuk kelompok umur < 30 tahun ada sebanyak 23 orang (24,70%), responden dengan kelompok umur 31 – 40 tahun ada sebanyak 30 orang (32,3%) dan responden dengan kelompok umur > 40 tahun ada sebanyak 40 orang (43%). Dengan demikian, pada penelitian ini responden yang paling besar jumlahnya adalah responden dengan umur di atas 40 tahun.

Responden berdasarkan status pekerjaan terdiri dari 45 orang (48,39%) berstatus PNS, 40 orang (43,01%) berstatus PPPNNP/P3K dan 8 orang (8,6%) berstatus *outsourcing*. Status pekerjaan PNS dan PPPNNP/P3K jumlahnya berimbang. *Outsourcing* jumlahnya sangat sedikit dikarenakan secara keseluruhan di Kantor BPN Kabupaten Boyolali juga sangat sedikit.

Jenjang pendidikan responden terdiri dari 37 orang (39,8%) berjenjang akademi/D3/ sederajat, untuk jenjang pendidikan S1, S2 dan yang sederajat jumlahnya sama, yaitu 28 orang (30,1%). Distribusi ini menunjukkan jenjang pendidikan responden di Kantor BPN Kabupaten Boyolali adalah tinggi yang dimana pendidikan S1, S2 dan sederajat nilai kumulatifnya lebih banyak dari jenjang akademi/D3/ sederajat.

Deskripsi variabel menjelaskan deskripsi dari skor hasil penilaian responden pada variabel kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja karyawan. Skor ini direpresentasikan dalam bentuk nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi (SD). Tabel 2 menunjukkan deskripsi dari skor variabel kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja karyawan.

Variabel kepemimpinan (X1) memiliki skor minimum 2,13 dan skor maksimum 4,60 dengan nilai rata-rata sebesar 3,80 dan SD sebesar 0,49. Variabel budaya kerja (X2) memiliki skor minimum 2,06 dan skor maksimum 4,73 dengan nilai rata-rata sebesar 3,75 dan SD sebesar 0,53. Variabel motivasi kerja karyawan (Y) memiliki skor minimum 2,25 dan skor maksimum 4,63 dengan nilai rata-rata sebesar 3,76 dan SD sebesar 0,49. Deskripsi data variabel menunjukkan kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja karyawan memiliki nilai rata-rata yang hampir sama dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel budaya kerja.

Tabel 2

Skor Minimum, Maksimum, Rata-rata dan Standar Deviasi (SD) Variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2) dan Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Variabel	Min	Maks	Rata-Rata	SD
Kepemimpinan (X1)	2,13	4,60	3,80	0,49
Budaya Kerja (X2)	2,06	4,73	3,75	0,53
Motivasi Kerja Karyawan (Y)	2,25	4,63	3,76	0,49

Tabel 2 menyajikan data Skor Minimum, Maksimum, Rata-rata dan Standar Deviasi (SD) Variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2) dan Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Tabel 3

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kategori Rendah, Sedang dan Tinggi

Variabel	Kategori	Jumlah	Persen (%)
Kepemimpinan	Rendah	0	0,0
	Sedang	29	31,2
	Tinggi	64	68,8
Budaya Kerja	Rendah	0	0,0
	Sedang	26	28
	Tinggi	67	72
Motivasi Kerja Karyawan	Rendah	0	0,0
	Sedang	24	25,8
	Tinggi	69	74,2

Tabel 3 menunjukkan distribusi frekuensi dari jawaban responden berdasarkan kategori rendah, sedang dan tinggi. Variabel kepemimpinan memiliki jawaban sedang dengan jumlah 29 orang responden (31,2%) dan jawaban tinggi dengan jumlah 64 orang responden (68,8%). Variabel budaya kerja memiliki jawaban sedang dengan jumlah 26 orang responden (28%) dan jawaban tinggi dengan jumlah 67 orang responden (72%). Variabel motivasi kerja karyawan memiliki jawaban sedang dengan jumlah 24 orang responden (25,8%) dan jawaban tinggi dengan jumlah 69 orang responden (74,2%).

Berdasarkan distribusi frekuensi kategori jawaban responden pada ketiga variabel penelitian tidak ada jawaban yang masuk kategori rendah. Ketiga variabel penelitian jawaban dengan jumlah terbanyak berkategori tinggi, dimana variabel kinerja karyawan adalah variabel dengan jawaban kategori tinggi yang paling banyak.

Uji normalitas dilakukan untuk melihat distribusi normalitas residual regresi, dimana distribusi normal pada residual regresi menentukan keakuratan analisis regresi. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan ketentuan distribusi normal terjadi bila nilai K-S memiliki probabilitas yang tidak signifikan, yaitu $p > 0,05$. Tabel 4 menunjukkan hasil uji K-S pada residual regresi. Berdasarkan hasil uji K-S didapat nilai K-S sebesar 1,25 dengan $p = 0,094 > 0,05$ yang menunjukkan distribusi residual regresi sudah terdistribusi normal.

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Residual
N		93
Normal Parameters(a,b)	Mean	0,000
	Std. Deviation	0,98907071
Most Extreme Differences	Absolute	0,128
	Positive	0,089
	Negative	-0,128
Kolmogorov-Smirnov Z		1,236
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,094

Berdasarkan tabel 4, uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas menyebabkan hasil regresi menjadi bias estimasi. Uji multikolinieritas ditentukan melalui nilai *variance inflation factor* (VIF) pada variabel bebas. Nilai VIF < 10 menunjukkan model regresi tidak memiliki gejala multikolinieritas. Tabel 5 menunjukkan hasil uji multikolinieritas variabel bebas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF sebesar 1,281 pada variabel kepemimpinan dan budaya kerja. Nilai VIF < 10 yang menunjukkan model regresi terbebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 5

Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Bebas Regresi

Variabel Bebas	Tol	VIF	Ket
Kepemimpinan (X1)	0.557	1,281	Bebas
Budaya Kerja (X2)	0.557	1,281	Bebas

Berdasarkan tabel 5, uji linieritas ditujukan untuk menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier. Uji linieritas dilihat dari nilai F-statistik pada bagian ANOVA analisis linier berganda. Nilai F statistik hasil regresi adalah 30,239 dengan $df1 = 2$ dan $df2 = 90$; F statistik memiliki $p < 0,001$. Hasil ini menunjukkan model regresi sudah linier atau dapat dikatakan secara bersama-sama kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh linier pada motivasi kerja karyawan.

Koefisien determinasi atau R^2 menunjukkan ukuran kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas pada variabel terikat. Nilai R^2 hasil regresi adalah sebesar 0,643 yang mana menunjukkan kontribusi pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebesar 63,4% dan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Tabel 6 menunjukkan hasil regresi dari variabel kepemimpinan dan budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil menunjukkan kepemimpinan (X1) memiliki beta koefisien sebesar 0,239 dengan nilai t statistik 2,590 dan $p = 0,011 < 0,05$. Budaya kerja (X2) memiliki beta koefisien sebesar 0,486 dengan nilai t statistik 5,256 dan $p = 0,000 < 0,001$.

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta	T	P	Ket
Kepemimpinan (X1)	0,239	2,590	0,011	Sig
Budaya Kerja (X2)	0,486	5,256	0,000	Sig

Berdasarkan tabel 6, kepemimpinan memiliki nilai $p < 0,011$ dengan demikian menolak H_0 dan menerima H_a dimana kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

Budaya kerja memiliki nilai $p < 0,05$ dengan demikian menolak H_0 dan menerima H_a dimana budaya kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya semakin baik budaya kerja maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

Nilai koefisien beta kepemimpinan (0,486) lebih besar dibandingkan budaya kerja (0,239). Hal ini menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan lebih kuat dibandingkan pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Pembahasan

Motivasi kerja karyawan sangat penting bagi organisasi karena menentukan produktivitas organisasi dalam menjalankan operasionalnya. Tanpa motivasi kerja karyawan yang baik organisasi tidak akan mampu menjalankan operasionalnya dengan baik pula (Maryati dkk., 2019; Ratnasari dkk., 2020). Karyawan dalam tubuh organisasi dapat dikatakan sebagai motor penggerak yang perannya sangat vital (Purwadi dkk., 2020). Penelitian yang dilakukan di Kantor BPN Kabupaten Boyolali dengan melibatkan 93 responden yang merupakan karyawan di Kantor BPN. Hasil analisis regresi kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan ditemukan berpengaruh positif signifikan. Hasil ini bermakna semakin baik kepemimpinan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Temuan ini senada dengan penelitian yang pernah dilakukan. Dimana pengaruh kepemimpinan sangat menentukan terhadap motivasi kerja karyawan. Peran kepemimpinan dalam penelitian ini ditemukan menjadi faktor yang dominan dibandingkan budaya kerja dalam memberikan pengaruh pada motivasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan kepemimpinan dapat menentukan arah kebijakan dalam menentukan atau menciptakan budaya kerja yang sesuai. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan dan kebijakan yang sesuai dan disukai oleh karyawan dapat memberikan peningkatan motivasi kerja karyawan.

Analisis regresi juga menunjukkan pengaruh positif signifikan budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini bermakna budaya kerja yang baik dapat memberikan peningkatan motivasi kerja pada karyawan. Semakin baik budaya kerja yang dibangun dalam tubuh organisasi, semakin baik pula motivasi kerja karyawan dalam organisasi. Pengaruh positif budaya kerja pada penelitian ini didukung dengan hasil yang sama dari penelitian sebelumnya.

Selain itu hasil regresi menunjukkan koefisien determinasi yang tinggi dimana ini menunjukkan kepemimpinan dan budaya kerja merupakan elemen yang penting dalam mendorong motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan dan budaya kerja merupakan dua hal yang tidak bisa saling dilepaskan. Dua komponen ini menentukan penciptaan motivasi kerja organisasi yang baik. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada perusahaan. Tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi didalam maupun diluar organisasi atau perusahaan (Paais & Pattiruhu, 2020). Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran instansi. Penurunan pada budaya kerja berimbas pada perilaku karyawan yang akhirnya akan menyebabkan penurunan pada motivasi kerja. Permasalahan ini akan menjadi hal yang sangat penting di instansi jika budaya kerja tidak diperhatikan dengan baik. Terpenuhi semua kebutuhan pekerja untuk bekerja dapat memacu semangat kerja pegawai. Peran pimpinan sangat penting untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan bisa mempengaruhi perilaku

bawahannya dalam melakukan aktivitas instansi (Maryati dkk., 2019; Ratnasari dkk., 2020). Mengetahui kebutuhan pegawai maka akan dapat mencegah atau paling tidak meminimalkan timbulnya permasalahan kepegawaian yang ada di lingkungan instansi tersebut.

Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, maka kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian adalah kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,590 > 0,239$ serta signifikansi bernilai 0,011 yang lebih kecil dari 0,050 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, budaya kerja memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,256 > 0,486$ dan signifikansi bernilai 0,000 lebih kecil dari 0,050 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif pada motivasi kerja karyawan, dibuktikan dengan uji F nilai statistik sebesar 30,239 dengan signifikansi sebesar 0,001 dimana lebih kecil dari 0,050 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Daftar Pustaka

- Ansory, A. F., & Indrasari. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Indonesia Pustaka.
- Hasibuan, H., & Malayu, S.P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Maryati, T., Rini J.A., & Udin. (2019). The effect of spiritual leadership and organizational culture on employee performance: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(3).
- Purwadi, D. C. D., Widya, F., & Mirwansyah, D. (2020). Exploration of leadership, organizational culture, job satisfaction, and employee performance. *Technium Social Sciences Journal*, 6(1), 116-130.
- Ratnasari, S.L., Gandhi, S., & Adam. (2020). The effect of job satisfaction, organizational culture, and leadership on employee performance. *Employee Performance*, 23(13A).
- Sudarman, E. (2018) Pengaruh budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pelayanan publik di dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten karawang. *Study And Management Research*, 14(1).
- Uddin, M. J., Rumana, H. L., & Saad, S., (2013). Impact of organizational culture on employee performance and productivity: a case study of telecommunication sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, 8(2).
- Wahyudi, (2017). *Statistika ekonomi: konsep, teori dan penerapan*. UB Press.