



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan

Lesti Aprimadhani<sup>1</sup>, Jhon Rinaldo<sup>2</sup>, Novi Yanti<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: [aprimadhanilesti@gmail.com](mailto:aprimadhanilesti@gmail.com)

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

<sup>3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Irsyad Dunnas

**Abstract:** *The study aimed to determine the effect of leadership style partially on employee motivation, the influence of organizational culture partially on employee motivation, and the influence of leadership style and organizational culture simultaneously on employee motivation at the Department of Manpower and Transmigration of Pesisir Selatan District. Research methods include field research and library research. The types of data are qualitative data and quantitative data. The data analysis method used is Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination, and Hypothesis Testing using the F test and t-test. The results of the study found that the Leadership Style Variable partially had a positive and significant effect on employee motivation at the Department of Manpower and Transmigration in Pesisir Selatan District. Organizational Culture Variable partially has a positive and insignificant effect on Employee Work Motivation at the Department of Manpower and Transmigration in Pesisir Selatan Regency. Taken together (simultaneously) the variables of Leadership Style and Organizational Culture have an effect on Employee Work Motivation at the Manpower and Transmigration Office of Pesisir Selatan Regency, with an F count of 9.279 with a significant value of 0.001 ( $p < 0.05$ ).*

**Keywords:** *Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation.*

**Abstrak:** Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi pegawai, pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap motivasi pegawai, dan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap motivasi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan. Metode penelitian meliputi penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Jenis data adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, dan Pengujian Hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian menemukan bahwa Variabel Gaya

Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan. Variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan. Secara bersamaan (simultan) variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai F hitung sebesar 9,279 dengan nilai signifikan 0,001 ( $p < 0,05$ ).

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja.

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya sumber daya manusia sangat berarti untuk perusahaan dan organisasi untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan dalam organisasi. Supaya SDM memiliki keterampilan yang profesional, perusahaan biasanya mempunyai departemen manajemen SDM, dan manajer sumber daya lainnya. Orang termotivasi untuk membesarkan, melatih, membayar, mendukung, karena orang dalam suatu instansi pemerintah, atau badan memiliki posisi yang begitu strategis. Orang menjadi kekuatan pendorong dan menentukan kerja organisasi, yang dapat mencari informasi dari lingkungan lewat pemanfaatan teknologi.

Karyawan adalah aset utama instansi, mereka merencanakan semua kegiatan di instansi dan menjadi peserta aktif. Karyawan ini memiliki pikiran, perasaan, keinginan, kebutuhan dan pengetahuan yang disampaikan ke tempat mereka bekerja. Pada dasarnya, karyawan memiliki sejumlah kebutuhan yang perlu dipenuhi dari waktu ke waktu. Hal-hal yang dapat memenuhi kebutuhan tertentu menjadi tujuan tersebut. Kebutuhan dan tujuan tersebut adalah perilaku (actions). Karena perilaku manusia selalu dimotivasi oleh kebutuhan untuk bertindak menuju suatu tujuan tertentu, yang disebut motivasi (Kadarisman, 2012:205).

Motivasi dalam instansi ditujukan untuk meningkatkan motivasi pegawai, membekali mereka dengan segala keterampilan dan kemampuan untuk melaksanakan instansi tersebut. Manajemen yang termotivasi menciptakan lingkungan di mana karyawan termotivasi untuk bekerja.

Motivasi karyawan adalah yang paling penting, karena diharapkan karyawan akan termotivasi untuk bekerja keras dan tekun untuk memastikan produktivitas yang tinggi. Timpe (2011) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, seperti gaji/kompensasi (insentif), peluang pertumbuhan karir, gaya kepemimpinan dalam instansi, budaya komunikasi organisasi, lingkungan kerja fisik, hubungan dengan rekan kerja, sikap, misi dan tujuan organisasi.

Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, motivasi meningkat, karena orang ingin sekali mendapatkan hal-hal yang memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya. Motivasi juga dipandang sebagai suatu kebutuhan, sekaligus sebagai pendorong yang dapat memotivasi seluruh calon karyawan. Pentingnya motivasi, karena motivasi adalah sesuatu yang menciptakan, menyebarkan dan mensupport perilaku manusia, sehingga ingin bekerja keras dalam meraih hasil yang optimal. Motivasi juga difokuskan pada kinerja tugas yang benar dan persiapan untuk kepuasan orang yang berkepentingan dan instansi terkait.

Meningkatkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi adalah salah satu tantangan utama yang dihadapi upaya motivasi karyawan. Kedua hal ini memegang peranan yang

sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi dalam melaksanakan kegiatan dan pekerjaan yang direncanakan.

Oleh karena itu, kepala instansi harus mengetahui kebutuhan pegawainya. Gaya kepemimpinan sering menjadi faktor penting dalam sukses tidaknya organisasi. Begitu pula, sukses tidaknya sebuah perusahaan yang berfokus pada bisnis dan publik umumnya dianggap sebagai sukses dan gagalnya seorang pemimpin. Peran pemimpin begitu penting sehingga persoalan kepemimpinan menjadi faktor yang mendorong minat peneliti di bidang perilaku organisasi. Artinya setiap pimpinan harus memperhatikan dengan seksama pelatihan, mobilisasi dan pembinaan seluruh calon pegawai untuk mencapai ruang lingkup dan beban kerja yang berorientasi pada tujuan.

Pemimpin penting untuk membina karyawan secara serius untuk meningkatkan motivasi karyawan. Saat pemimpin memperlihatkan kepemimpinan yang baik, karyawan memiliki kesempatan untuk belajar suatu perilaku yang benar dalam mengatasi persoalan pekerjaan. Seperti halnya birokrasi publik, pemimpin memainkan peran strategis. Sukses tidaknya suatu birokrasi publik dalam melaksanakan tugasnya seringkali bergantung dari kualitas kepemimpinannya, sebab posisi pemimpin melingkupi dalam segala aktivitas.

Instansi membutuhkan pengalaman dari pemimpin dalam memotivasi bawahan, karena itu adalah kekuatan pendorong bagi orang-orang, serta alat, sumber daya keuangan dan material. Dengan demikian, ketika memotivasi atau memotivasi bawahan, hanya pemimpin yang harus berusaha bekerja dengan sukarela dan aktif dengan semangat dan ketulusan, tanpa memaksa bawahan untuk melakukan pekerjaannya. Selain pengalaman manajer di instansi, instansi membutuhkan budaya organisasi yang baik.

Budaya organisasi memiliki sejumlah peran fungsional dalam organisasi, antara lain: (1) bertindak sebagai pembatas, yaitu menciptakan pembeda antara organisasi dan organisasi lain, dan (2) merangkul rasa identitas member instansi, (3) budaya memfasilitasi lahirnya organisasi, loyalitas pada hal-hal di luar kepentingan pribadi, (4) budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah predikat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan menetapkan standar untuk apa yang dikatakan dan dilakukan karyawan, dan pada akhirnya budaya berfungsi untuk sarana dan kontrol yang mengatur serta membentuk sikap serta cara karyawan bertingkah laku (Cahyono, 2015:44).

Berdasarkan wawancara pendahuluan yang dilakukan oleh Kabupaten Pesir Selatan pada tanggal 25 November 2020 dengan staf Disnakertrans, peneliti menemukan bahwa masih terdapat permasalahan terkait motivasi kerja pegawai, dimana kebutuhan fisiologis pegawai masih rendah. upah mereka tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan fisiologis mereka, seperti makanan. kondisi kerja yang belum mendukung motivasi pekerja untuk bekerja sesuai dengan kebutuhan minum atau kebutuhan dasar lainnya, serta sarana dan prasarana yang belum lengkap.

Persoalan lain yang dapat dilihat adalah wawancara dengan beberapa pegawai yang dipimpin oleh Kepala Disnakertrans Kabupaten Pesisir Selatan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memerlukan disiplin yang tinggi, dan pegawai sering terlambat dan sering digunakan. jam kerja untuk kegiatan lain. Terdapat juga budaya organisasi yang kurang, dimana Kantor SDM dan Imigrasi Kabupaten Pesisir Selatan menggunakan budaya organisasi tidak malu terlambat, yang berbeda dengan pegawainya yang sering terlambat.

Adanya pengaruh positif dan tidak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi bisa dimaklumi, karena Dinas merupakan lembaga negara, karena budaya organisasi terbentuk dari lembaga pusat, sehingga nilai, keyakinan dan perilaku berhubungan dengan sistem yang sudah ada. Jika budaya yang sudah mapan disesuaikan dengan budaya baru, berarti harus berjuang keras melawan mereka yang terbiasa dengan budaya lama.

Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya yang kuat dapat dipahami sebagai memotivasi karyawan untuk mematuhi norma, keyakinan dan nilai-nilai yang berlaku pada organisasi. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempersiapkan motivasi untuk kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi meningkatkan motivasi kerja, sehingga meningkatkan produktivitas organisasi. Lebih lanjut penelitian dilakukan oleh Sumardianti (2016) yang mendapatkan hasil bahwa secara simultan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada motivasi kerja.

Dan juga penelitian dari Sutoro (2019) mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi rata-rata pada kondisi/kategori “Baik” dan motivasi secara rata-rata “Tinggi”

Dari latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan yang ditemukan yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan ?
2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan ?

## **METODE PENELITIAN**

Dalam mengumpulkan data, teknik yang dipakai yaitu riset lapangan serta kepustakaan. Riset lapangan bersumber dari data primer dengan cara membagikan kuesioner pada responden pegawai Disnakertrans Kabupaten Pesisir Selatan. Sedangkan pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan diperoleh dari buku sumber dan jurnal penelitian.

Menurut Agussalim Mangguluang (2016:118) populasi yaitu sekumpulan objek dengan karakteristik yang sama, populasi dapat berupa sekumpulan orang, benda (makhluk hidup atau benda mati). Dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasi populasi, khususnya semua PNS pada Disnakertrans Kabupaten Pesisir Selatan sebanyak 31 orang.

Sementara sampel merupakan bagian dari ukuran dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2016). Sampel diambil dari beberapa objek/populasi penelitian. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 31 orang.

Angket yang di gunakan harus di uji tingkat validitas dan reliabilitasnya (Umar, 2013). Instrumen yang valid dianggap memiliki tingkat kesahihan yang tinggi atau akurat. Menurut Idris (2014) pengujian validitas ialah teknik korelasi Pearson dengan program SPSS. Instrumen jika nilainya positif dan lebih tinggi dari r table, instrumen dikatakan valid. Ghazali (2013) mengatakan suatu instrumen dikatakan reliable jika memiliki koefisien Cronbach Alpha > 0,60.

Adapun pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Idris, 2014). Kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi berganda.

Selain itu dilakukan uji koefisien determinasi dan uji hipotesis parsial (uji t) dan uji hipotesis simultan (uji F).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dipakai guna melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Pada Disnakertrans kabupaten pesisir Selatan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.734	10.817		3.211	.003
GAYA_KEPEMIMPINAN	.756	.179	.623	4.237	.000
BUDAYA_ORGANISASI	.137	.119	.168	1.145	.262

a. Dependent Variable: MOTIVASI\_KERJA

Hasil analisis menghasilkan persamaan berikut:

$$Y = 34.734 + 0,756 (X_1) + 0,137 (X_2)$$

Dari persamaan diatas bisa diambil intisari:

- Konstanta yaitu 37.734 artinya bila tidak ada gaya kepemimpinan dan budaya organisasi ( $X_1=X_2=0$ ) maka motivasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Pesisir Selatan adalah sebesar konstanta yaitu 34.734 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan( $X_1$ ) sebesar 0,756, koefisiennya bernilai positif artinya gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) positif memengaruhi motivasi kerja (Y). Jika terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka motivasi kerja (Y) akan meningkat 0,756.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,137, koefisiennya bernilai positif artinya budaya organisasi ( $X_2$ ) positif memengaruhi motivasi kerja (Y). Jika terjadi peningkatan variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar satu satuan maka motivasi kerja (Y) akan meningkat 0,137.

#### 2. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui kontribusi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Disnakertrans kabupaten Pesisir Selatan, tersaji di tabel berikut.

**Tabel 2. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 <sup>a</sup>	.399	.356	3.68488

a. Predictors: (Constant), BUDAYA\_ORGANISASI, GAYA\_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: MOTIVASI\_KERJA

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,356. Diartikan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi

kerja pegawai pada Disnakertrans Kabupaten Pesisir Selatan adalah 35,6% sisanya 64,4% dipengaruhi faktor lain seperti lingkungan kerja, tujuan organisasi, pengembangan karier komitmen kerja dan variabel lainnya.

### 3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipakai dalam menguji pengaruh individual dari variabel bebas dengan variabel terikat. Hasilnya seperti pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.734	10.817		3.211	.003
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.756	.179	.623	4.237	.000
	BUDAYA_ORGANISASI	.137	.119	.168	1.145	.262

a. Dependent Variable: MOTIVASI\_KERJA

Dari tabel 3 di atas dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut:

- a. Nilai t hitung 4.237 dan nilai (sig = 0.000 < 0,05). Dengan df = n-k-1 = 31-2-1 = 28 diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar 2.048 dari hasil diatas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4.237 > 2.048$ , sig <  $\alpha$  maka Ho ditolak Ha diterima sehingga gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan.
- b. Nilai t hitung 1.145 dan nilai (sig = 262 > 0,05). Dengan df = n-k-1 = 31-2-1 = 28 diperoleh t tabel sebesar 2.048 dari hasil diatas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $1.145 < 2.048$ , sig  $\geq \alpha = 5\%$  maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan.

### 4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dipakai dalam menguji hipotesis secara bersama-sama engan hasilnya yaitu.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.000	2	126.000	9.279	.001 <sup>b</sup>
	Residual	380.193	28	13.578		
	Total	632.194	30			

a. Dependent Variable: MOTIVASI\_KERJA  
b. Predictors: (Constant), BUDAYA\_ORGANISASI, GAYA\_KEPEMIMPINAN

Dari uji F didapati nilai F hitung 9,279 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 (p<0,05) diperoleh  $F_o > F_{tabel}$  atau  $9,279 > 4,16$  maka Ho ditolak dan H3 diterima. Hal ini berarti secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai**

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesisi t menunjukkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini berarti gaya pimpinan dalam memimpin bawahannya mampu mendorong pegawai untuk termotivasi bekerja lebih baik lagi dan apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pula pada motivasi kerja pegawai begitupun sebaliknya apabila terjadi penurunan pada gaya kepemimpinan maka motivasi kerja pegawai akan menurun juga.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Brando (2015), hasil penelitian membuktikan jika gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. ADIRA Finance Manado. Penelitian lain oleh Anas Alhifni (2015), ditemukan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Penelitian oleh Azril (2016), ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Karang Setra Bandung. Penelitian oleh Sudarson (2016), hasil penelitian ditemukan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Yonna Bakery. Penelitian oleh Sumardianti (2016), ditemukan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Grapari Tangerang.

### **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai**

Hasil regresi linear berganda dan uji hipotesis t menunjukkan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Disnakertrans Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini berarti budaya organisasi yang kondusif dan baik mampu meningkatkan sedikit motivasi kerja dan apabila terjadi peningkatan seperti apapun budaya organisasi tidak banyak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai begitupun sebaliknya apabila terjadi penurunan terhadap budaya organisasi maka tidak banyak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Menurut Wirawan (2014:100) Budaya organisasi adalah norma, nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, kebiasaan yang disosialisasikan dan dilatih, dan lainnya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam jangka waktu yang lama oleh pendiri, manajer, dan para anggota, dilatih kepada anggota baru serta digunakan dalam aktivitas instansi, yang memengaruhi pemikiran, sikap, dan perilaku anggota dalam produksi produk, layanan pelanggan, dan pencapaian tujuan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ahmad Hirarki (2016), hasil penelitian ditemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian oleh Rahmat (2015), hasil penelitian ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Komunika Malang.

Penelitian ini bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meri Andriani (2019), hasil penelitian ditemukan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan

Pengelolaan Keuangan Daerah Pesisir Selatan. Penelitian lain oleh Anas Alhifni (2015), hasil penelitian ditemukan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Lembaga keuangan mikro Syariah. Penelitian oleh Hermawan (2015), hasil penelitian ditemukan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di RS. Cmk Jakarta.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Secara Bersama-sama Terhadap Motivasi Kerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis F menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan memengaruhi motivasi kerja pegawai di Disnakertrans Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan terhadap gaya kepemimpinan dan budaya organisasi maka akan terjadi peningkatan pula pada motivasi kerja pegawai begitupun sebaliknya apabila terjadi penurunan terhadap gaya kepemimpinan dan budaya organisasi maka akan terjadi penurunan pula pada motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan uji *R-Square* besarnya kontribusi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan adalah 35,6% sisanya 64,4% dipengaruhi faktor lain seperti lingkungan kerja, tujuan organisasi, pengembangan karier komitmen kerja dan variabel lainnya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anas Alhifni (2015), hasil penelitian ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Penelitian Hermawan (2015), hasil penelitian ditemukan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja di RS. CMK Jakarta.

Motivasi dapat dilihat dari semangat yang tinggi dan bekerja dengan baik. Jika hasil didapatkan baik, visi perusahaan akan tercapai. Motivasi kerja adalah pemberian tenaga penggerak yang memotivasi mereka untuk bekerja, mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan menggabungkan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2015:143).

## **KESIMPULAN**

Penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan diperoleh hasil sebagai berikut: 1.Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupten Pesisir Selatan. 2.Variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan. 3.Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan bersama-sama (simultan) terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan. 4.Kontribusi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai



Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan adalah 35,6% sementara sisanya 64,4% dijelaskan faktor lain seperti lingkungan kerja, tujuan organisasi, pengembangan karier, komitmen kerja dan variabel lainnya.

## REFERENSI

- Agussalim Mangguluang. 2016. Metodologi Penelitian. Eka Sakti Pres, Padang.
- Ahmad Hirarki. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Cilegon. Vol : 4 Tahun 2016.
- Anas Alhifni. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Volume 7 No: 1 Tahun 2015.
- Arikunto. 2010. Metodologi Penelitian. Rineka Cipta, Jakarta.
- Azril. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Karang Setra Bandung. Vol : 6 No : 4 Tahun 2016, Halaman 1-11.
- Brando. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Adira Finance Mando. ISSN 2303-11.
- Hasibuan, Melayu S.P 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hermawan. 2015. Pengaruh Insentif, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja di RS. CMK Jakarta. Vol: 1 No: 2 April 2015 : 199-210.
- Mangkunegara, A. A. P. 2015. Perilaku Dan Budaya Organisasi. Rafika Aditama. Bandung
- Meri Andriani. 2019. Pengaruh Insentif Dan udaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
- Mulyadi, D. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Alfabeta, Bandung.
- Rahmat. 2015. Pengaruh Insentif Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Komunika Malang.
- Robbins. 2012. Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia, PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sudarson. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Karyawan PT. Yonna Bakery.
- Sumardianti. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Grapari Tanggerang. Vol : 5 No: 1 januari 2016.
- Sutrisno. 2015. Budaya Organisasi, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Timpe, D.A.. 2011. Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian, Jakarta, FKM UI.
- Wirawan. 2014. Budaya dan Iklim Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Zainal, V.R. (2017). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Bisnis. Raja Grafindo Persada, Jakarta.