

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir dan hasil uji jawaban responden:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-Laki	30	30.9
Perempuan	67	69.1
Total	97	100.0

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura, yang memiliki nilai tertinggi adalah berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 67 responden atau sebesar 69,1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent
17 Tahun-22 Tahun	5	5.2
23 Tahun-28 Tahun	10	10.3
29 Tahun-34 Tahun	9	9.3
> 35 Tahun-40 Tahun	73	75.3
Total	97	100.0

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa calon Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan

Langkapura, yang memiliki nilai tertinggi adalah berusia > 35 Tahun yang berjumlah 73 responden atau sebesar 75,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura pada penelitian ini berusia > 35 Tahun.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frequency	Percent
1-3 Tahun	9	9.3
3-5 Tahun	8	8.2
5-7 Tahun	6	6.2
> 7 Tahun	74	76.3
Total	97	100.0

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura, yang memiliki nilai tertinggi adalah masa kerja > 7 Tahun yang berjumlah 74 responden atau sebesar 76,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura pada penelitian ini memiliki masa kerja > 7 Tahun.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent
SMA	10	10.3
Diploma	11	11.3
S1	63	64.9
S2	13	13.4
Total	97	100.0

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura, yang memiliki nilai tertinggi adalah pendidikan terakhir S1 yang berjumlah 63 responden atau sebesar 76,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura pada penelitian ini memiliki pendidikan terakhir S1.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Penelitian

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kepemimpinan Tranformasional												
1	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik	1	1	13	13,4	14	14,4	39	40,2	30	30,9	375
2	Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas	1	1	12	12,4	16	16,5	43	44,3	25	25,8	370
3	Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dengan memberikan dukungan saran dan prasaran yang dalam menyelesaikan pekerjaan	1	1	13	13,4	16	16,5	39	40,2	28	28,9	371
4	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya	5	5,2	11	11,3	14	14,4	31	32	36	37,1	373
Motivasi												
5	Saya merasa term otivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target	1	1	11	11,3	9	9,3	42	43,3	34	35,1	388
6	Gaji yang diberikan instansi sudah sesuai dengan kebutuhan	1	1	10	10,3	11	11,3	44	45,4	31	32	385
7	Program jenjang karir yang diberikan instansi sesuai dengan harapan saya di masa depan	1	1	11	11,3	14	14,4	35	36,1	36	37,1	385
8	Penghargaan yang diberikan instansi mampu memotivasi saya dalam bekerja	4	4,1	10	10,3	12	12,4	33	34	38	39,2	382
Budaya Organisasi												
9	Instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko dalam bekerja	4	4,1	10	10,3	13	13,4	37	38,1	33	34	376
10	Instansi mendorong pegawai untuk bekerja dengan detail	2	2,1	8	8,2	8	8,2	50	51,5	29	29,9	387
11	Instansi mendorong pegawai meningkatkan efektivitas cara bekerja sehingga memperoleh hasil yang optimal	0	0	13	13,4	8	8,2	50	51,5	26	26,8	380

12	Instansi memberikan masukan kepada pegawai untuk selalu berusaha memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat	2	2,1	9	9,3	15	15,5	44	45,4	27	27,8	376
13	Instansi mengutamakan kerja tim dibandingkan individu	2	2,1	11	11,3	11	11,3	44	45,4	29	29,9	378
14	Instansi mendorong pegawai untuk bekerja secara agresif untuk mencapai tujuan organisasi	1	1	10	10,3	15	15,5	41	42,3	30	30,9	380
15	Instansi mendorong pegawai untuk menjaga stabilitas kerja dalam mempertahankan kestabilan kegiatan kerja	1	1	9	9,3	16	16,5	38	39,2	33	34	384
Kinerja Pegawai												
16	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai kuantitas yang diberikan	4	4,1	10	10,3	13	13,4	40	41,2	30	30,9	373
17	Saya selalu pengetahuan dan keterampilan yang sesuai standar perusahaan	2	2,1	9	9,3	8	8,2	43	44,3	35	36,1	391
18	Saya memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relatif baru	1	1	8	8,2	15	15,5	36	37,1	37	38,1	391
19	selalu datang tepat waktu dan jarang sekali datang terlambat selalu datang tepat waktu dan jarang sekali datang terlambat	1	1	12	12,4	10	10,3	41	42,3	33	34	384
20	Saya memiliki kemampuan bekerjasama Tim yang baik	3	3,1	5	5,2	10	10,3	43	44,3	36	37,1	395

Sumber : Data diolah, 2024

1. Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden mengenai variabel Kepemimpinan Tranformasional diatas pernyataan yang memiliki skor tertinggi terbesar terdapat pada pernyataan 1, yaitu Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik sebesar 375, sedangkan pernyataan yang memiliki nilai sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 2, yaitu Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas sebesar 370.
2. Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden mengenai variabel motivasi diatas pernyataan yang memiliki skor tertinggi terbesar terdapat pada pernyataan 5, yaitu

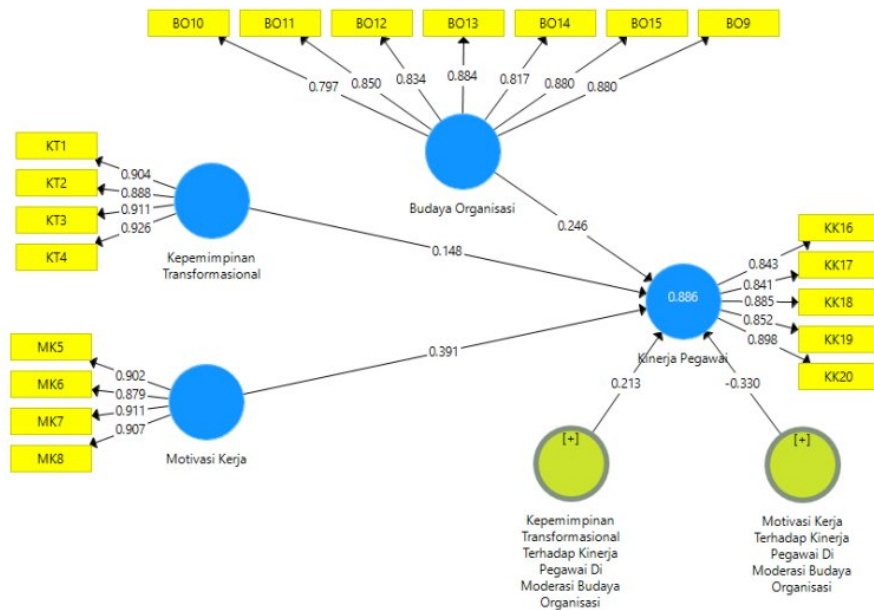
Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas sebesar 388, sedangkan pernyataan yang memiliki nilai sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 8, yaitu Penghargaan yang diberikan instansi mampu memotivasi saya dalam bekerja ini sebesar 382.

3. Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden mengenai variabel budaya organisasi diatas pernyataan yang memiliki skor tertinggi terbesar terdapat pada pernyataan 10, yaitu Instansi mendorong pegawai untuk bekerja dengan detail sebesar 387 sedangkan pernyataan yang memiliki nilai sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 9 dan 12, yaitu Instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko dalam bekerja dan Instansi memberikan masukan kepada pegawai untuk selalu berusaha memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat sebesar 376.
4. Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden mengenai variabel kinerja pegawai diatas pernyataan yang memiliki skor tertinggi terbesar terdapat pada pernyataan 20, yaitu Saya memiliki kemampuan bekerjasama Tim yang baik sebesar 395, sedangkan pernyataan yang memiliki nilai sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 16, yaitu Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai kuantitas yang diberikan sebesar 373.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Analisis *Outer Model*

Pengujian model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan variabel manifestnya, pengujian ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan reliabilitas. *Convergent validity* dari *measurement* model dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara score item/indikator dengan score konstruksinya. Indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Berdasarkan pada *result for outer loading* menunjukkan adanya indikator memiliki *loading* di dibawah 0,60 dan tidak signifikan. Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada Gambar berikut ini:



Gambar 4.1. Model Structural Penelitian *Partial Least Square*
 Sumber: Output Program Smart PLS, 2024

Berikut ini tabel 4.11 mengenai hasil *loading factor* pada pengujian Program Smart PLS *outer model*.

Tabel 4.6
 Hasil *Loading Factor*

Indikator	Kepemimpinan Transformatif	Motivasi	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
KT1	0,904			
KT2	0,888			
KT3	0,911			
KT4	0,926			
MK5		0,902		
MK6		0,879		
MK7		0,911		
MK8		0,907		
BO9			0,880	
BO10			0,797	
BO11			0,850	
BO12			0,834	
BO13			0,884	
BO14			0,817	
BO15			0,880	
KK16				0,843
KK17				0,841
KK18				0,885
KK19				0,852
KK20				0,898

Sumber: Output Program Smart PLS, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan dengan Program Smart PLS, pada Tabel 4.6 Hasil *Loading Factor*, menjelaskan bahwa indikator variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai memiliki nilai *loading factor* > 0,70. Dengan demikian seluruh indikator variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai dinyatakan valid untuk mengukur konstraknya.

4.2.2 Mengevaluasi *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variable di atas 0.5. Berikut hasil evaluasi nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada penelitian ini. Berikut ini tabel 4.7 *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 4.7
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepemimpinan Transformasional	0,823
Motivasi	0,810
Budaya Organisasi	0,721
Kinerja Pegawai	0,747

Sumber: Output Program Smart PLS, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 *Average Variance Extracted* dapat disimpulkan nilasi AVE diatas 0.5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai telah memiliki *Average Variance Extracted* yang baik

4.2.3 Mengevaluasi *Composite Reliability*

Uji reabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Composite Reability* dari blok dimensi yang mengukur konstruk. Hasil *Composite Reability* akan

menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7. Artinya data yang diperoleh reliable, berikut adalah nilai *Composite Reliability* pada Output:

Tabel 4.8
Composite Reliability

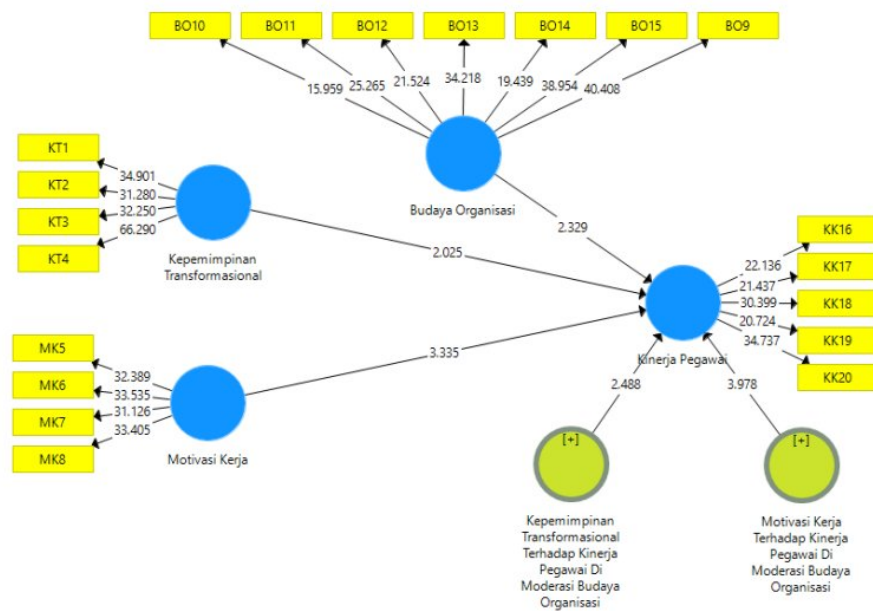
Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan Transformasional	0,949
Motivasi	0,945
Budaya Organisasi	0,948
Kinerja Pegawai	0,937

Sumber: Output Program Smart PLS, 2024

Dari tabel 4.8 *Composite Reliability* dapat dilihat setiap konstruk atau variabel tersebut memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,7 yang menandakan bahwa *Interval Consistency* dari variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai memiliki reabilitas yang baik.

4.2.4 Analisis *Inner Model*

Pengujian Model Struktural (*inner model*) secara statistik dilakukan untuk melihat setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Menguji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Berikut ini gambar 4.2 hasil pengujian dengan *bootstrapping*, adalah sebagai berikut



Gambar 4.2 Hasil *Bootstrapping* Model
 Sumber: Output Program Smart PLS, 2024

Nilai *R-Square*

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien *parameter* jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.8 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS

Tabel 4.9
 Hasil Uji *R-Square*

Variabel	R Square
Kinerja Pegawai	0,886

Sumber: Output Program Smart PLS, 2024

Tabel 4.9 nilai *R-square* menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 0,886. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan budaya organisasi

dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 0,886 atau 88,6% sisanya 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain

4.2.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Tabel 4.9 memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan taraf nyata 5% atau Alpha (0,05) berikut hasil *uji Path Coefficients* dalam penelitian ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Path Coefficients

Varibel	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Pegawai	0,148	0,073	0,043
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0,391	0,117	0,001
Kepemimpinan Transformasional* Budaya Organisasi-> Kinerja Pegawai	0,213	0,085	0,013
Motivasi* Budaya Organisasi-> Kinerja Pegawai	-0,330	0,083	0,000

Sumber: Output Program Smart PLS, 2024

1. Pengujian Hipotesis I (Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai)

Ho: kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura

Ha: kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura

Kriteria pengujian:

Jika P-Value < Alpha (0,05) maka H0 di Tolak

Jika P-Value > Alpha (0.05) maka H0 di Terima

Hasil pengujian hipotesis pertama pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0,043. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,043) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai

Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura.

2. Pengujian Hipotesis II (Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai)

Ho: motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura

Ha: motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura

Kriteria pengujian:

Jika P-Value < Alpha (0,05) maka H0 di Tolak

Jika P-Value > Alpha (0.05) maka H0 di Terima

Hasil pengujian hipotesis kedua pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0,001. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,001) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura.

3. Pengujian Hipotesis III (Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Moderasi Budaya Organisasi)

Ho: kepemimpinan transformasional yang diperkuat oleh budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura

Ho: kepemimpinan transformasional yang diperkuat oleh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura

Kriteria pengujian:

Jika P-Value < Alpha (0,05) maka H0 di Tolak

Jika P-Value > Alpha (0.05) maka H0 di Terima

Hasil pengujian hipotesis ketiga pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura, dimoderasi budaya organisasi didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0,013. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,013) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis tiga menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional yang diperkuat oleh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura

4. Pengujian Hipotesis IV (Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Moderasi Budaya Organisasi)

Ho: motivasi yang diperkuat oleh budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura

Ho: motivasi yang diperkuat oleh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura

Kriteria pengujian:

Jika P-Value < Alpha (0,05) maka H0 di Tolak

Jika P-Value > Alpha (0.05) maka H0 di Terima

Hasil pengujian hipotesis keempat pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura, dimoderasi budaya organisasi, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0,001. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,001) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis tiga menyatakan bahwa variabel motivasi yang diperkuat oleh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pembahasan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan murni yang bersifat social dan peduli akan kebaikan Bersama. Kepemimpinan transformasional merupakan type kepemimpinan yang memotivasi anggota kedalam tujuan yang memperjelas peran dan tanggung jawab dari individu. Pemimpin dengan jenis kepemimpinan ini akan memberikan rangsangan baik intelektual dan pertimbangan bagi individu serta mencurahkan atau memberikan perhatian dan kebutuhan bagi anggota individu (Jufrizen & Lubis, 2020). Pemimpin harus terus-menerus mencari cara untuk menginspirasi dan memotivasi tim mereka, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang powerful dalam mengelola tim dan organisasi. Dengan fokus pada visi jangka panjang, inovasi, dan pengembangan individu, pemimpin transformasional

dapat membawa perubahan positif dan berkelanjutan dalam organisasi mereka (Priyatmo, 2018). Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura. Hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan Sazly dan Ardiani (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai sehingga dapat diartikan jika penerapan gaya kepemimpinan transformasional dilaksanakan dengan baik hal tersebut akan membawa perubahan positif pada perilaku karyawan dalam bekerja, karyawan akan lebih bersemangat dalam mencapai target kerja yang ditetapkan oleh Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura dengan demikian kemampuan pimpinan dalam menjalankan gaya kepemimpinan tersebut akan memberikan pengaruh pada hasil kerja karyawan.

4.3.2 Pembahasan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berasal dari dorongan internal untuk berkembang dan mencapai kemajuan, penghasilan atau gaji yang diterima, serta prestasi yang ingin diraih. Motivasi kerja sangat penting karena merupakan faktor yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang agar bekerja dengan tekun dan antusias guna mencapai hasil yang optimal (Nur & Sjahrudin, 2019). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan Keinginan bagi Seseorang atau Pekerja baik yang berasal dari dalam dirinya Maupun yang berasal dari luar, untuk melaksanakan Pekerjaan atau Kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong atau Menggerakkan Seseorang atau Karyawan untuk melakukan suatu tindakan atau Pekerjaan tertentu kearah yang lebih baik. Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura. Hasil penelitian yang

dilakukan sejalan dengan Nur dan Sjahrudin (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diartikan jika

4.3.3 Pembahasan Budaya Organisasi Memoderasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Pemimpin transformasional juga sangat peduli terhadap pengembangan individu. Mereka berusaha untuk memahami kebutuhan dan potensi setiap anggota tim, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan untuk membantu mereka mencapai potensi maksimal. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan tetapi juga mendukung pertumbuhan dan perkembangan pribadi setiap anggotanya (Sazly & Ardiani, 2019), serta pentingnya budaya organisasi dalam setiap individu adalah meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan, membentuk identitas perusahaan, memotivasi karyawan, mempermudah rekrutmen, dan meningkatkan kreatifitas dan inovasi (Fauzan et al., 2023). Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional yang diperkuat oleh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura. Hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan Hakim (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja di moderasi budaya organisasi. Penerapan kepemimpinan transformasional dapat dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi. Pemimpin transformasional dapat bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan mewujudkan visi organisasi jika budayanya mencerminkan prinsip-prinsip yang mendorong kreativitas maka memperkuat gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan jawaban responden mengenai variabel Kepemimpinan transformasional diatas pernyataan yang memiliki skor tertinggi terbesar terdapat pada pernyataan yaitu Pemimpin memberikan

motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik, sedangkan pernyataan yang memiliki nilai sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan yaitu Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas. Dengan demikian budaya organisasi dapat akan menciptakan komunikasi pimpinan lebih baik dan jelas dalam mengarahkan tugas pekerjaan pegawai sehingga pegawai dalam melakukan pekerjaan yang sesuai harapan.

4.3.4 Pembahasan Budaya Organisasi Memoderasi Motivasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Motivasi Kerja merupakan keinginan atau dasar dari alasan seseorang meningkatkan kinerja dalam organisasi. Latar belakang keinginan tersebut adalah yang mendorong dalam mencapai tujuan organisasi (Tucunan et al., 2014). Selain itu seorang individu bermotivasi dalam bekerja berdasarkan sumber keinginan dalam diri sendiri seperti gaji, bonus, prestasi, jabatan dan lain sebagainya halnya yang dapat menimbulkan atau menyebabkan perilaku manusia tersebut dapat mau bekerja lebih giat guna menghasilkan capaian yang optimal motivasi yang berasal dari diri pegawai atau karyawan tidak terlepas pula dari budaya organisasi yang dibawa dari kepemimpinan sebelumnya dan budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai, keyakinan dan norma serta praktik yang mempengaruhi cara anggota dalam berinteraksi atau bersosialisasi dengan orang lain (Zeindra & Lukito, 2020). Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Kemiling dan Langkapura. Hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan Hakim (2024) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja di moderasi budaya organisasi. Faktor penting dalam motivasi karyawan adalah budaya perusahaan yang memberikan makna dan tujuan bekerja. Motivasi karyawan biasanya lebih tinggi ketika mereka merasakan adanya hubungan antara nilai-nilai dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, moderasi motivasi yang positif dapat terjadi ketika budaya organisasi secara jelas menghubungkan tujuan

organisasi dengan aspirasi pribadi karyawan, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang dinamis dan efektif. Berdasarkan jawaban responden mengenai variabel motivasi diatas pernyataan yang memiliki skor tertinggi terbesar terdapat pada pernyataan yaitu pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas, sedangkan pernyataan yang memiliki nilai sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan yaitu penghargaan yang diberikan instansi mampu memotivasi saya dalam bekerja ini. Dengan demikian budaya organisasi dibentuk untuk tercapainya tujuan organisasi dengan aspirasi pribadi pegawai yang menginginkan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan sehingga akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.