

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Prov Sumatera Barat dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Sahdatul Jumaiyang^{1*}, Dori Mittra Candana², Selvi Zola Fenia³
^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Alamat: Kecamatan Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat

*Korespondensi Penulis: syahdatul022@gmail.com

Abstract. *This research aims to test how much influence Organizational Culture and Transformational Leadership Style have on the Performance of Employees of the Highways and Construction and Spatial Planning Department of West Sumatra Province with Work Motivation as an Intervening Variable. The sample in this study amounted to 53 respondents. The population in this study were 53 employees who worked in the West Sumatra Provincial Development and Development Agency for Works and Spatial Planning in 2021/2023. The results of this research are (1) There is a positive and significant influence between organizational culture on work motivation at the Department of Highways, Cipta Karya and Spatial Planning of West Sumatra Province (2) There is a positive and insignificant influence between Transformational Leadership Style on Work Motivation at the Department of Highways Cipta Karya and Spatial Planning of West Sumatra Province (3) There is a positive and insignificant influence between Organizational Culture on Employee Performance at the Department of Highways Cipta Karya and Spatial Planning of West Sumatra Province. (4) There is a positive and insignificant influence between Transformational Leadership Style on Employee Performance at the Cipta Karya Highways Service and West Sumatra Province Spatial Planning. (5) There is a positive and significant influence between Work Motivation on Employee Performance at the Cipta Karya Highways Service and West Sumatra Province Spatial Planning Service. (6) There is a positive and significant influence between Employee Performance on Employee Performance through Work Motivation at the Department of Highways, Cipta Karya and Spatial Planning of West Sumatra Province. (7) There is a positive and insignificant influence between Leadership Style Transformational on Employee Performance through Work Motivation at the Department of Highways, Cipta Karya and Spatial Planning of West Sumatra Province.*

Keywords: *Employee Performance, Leadership Style, Organizational Culture, Transformational, Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Prov Sumatera Barat dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di dinas bina marga cipta karya dan tata ruang prov sumatera barat pada tahun 2021/2023 sebanyak 53 pegawai. Hasil penelitian ini yaitu (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat (2) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat (3) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat. (4) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat. (5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat. (6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat. (7) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat.

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

1. LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan adalah kemampuan untuk memenuhi kriteria pekerjaan, khususnya ketika target kerja dapat diselesaikan tepat waktu atau dalam kerangka waktu yang ditentukan dengan cara yang selaras dengan etika dan moral perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat menguntungkan bisnis. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk mengerahkan upaya yang sangat baik. Budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, keterampilan atau pengetahuan, motivasi, dan kompetensi semuanya dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Persepsi kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan pada apakah suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya atau tidak. Dalam proses mencapai tujuan organisasi, persepsi positif tentang kinerja karyawan akan sangat membantu; Namun, pendapat negatif tentang kinerja karyawan tidak diragukan lagi akan memengaruhi betapa sulitnya mencapai tujuan organisasi. Dedikasi organisasi untuk meningkatkan persepsi kinerja karyawan akan berdampak signifikan dalam mencapai persepsi kinerja karyawan yang positif. Banyak organisasi telah berusaha untuk meningkatkan persepsi kinerja karyawan mereka melalui berbagai cara, termasuk diklat (pendidikan dan pelatihan) dan remunerasi (penawaran imbalan kerja seperti gaji, honoraria, dan tunjangan). Terlepas dari upaya ini, beberapa organisasi terus berkinerja di bawah tingkat optimal.

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang meningkatkan pemahaman semua orang tentang misi dan tujuan organisasi dan memotivasi staf untuk menempatkan kebutuhan kelompok di atas kebutuhan mereka sendiri. Pendekatan kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan transformasional sangat menekankan pada mendorong, memberdayakan, dan membantu orang mewujudkan potensi terbesar mereka (Daeli et al., 2024). Organisasi memperoleh beberapa keuntungan dari penerapan konsep dan pendekatan kepemimpinan transformasional yang tepat dan sukses. Di perusahaan yang harus mematuhi peraturan yang ketat, gaya kepemimpinan birokrasi bisa efektif. Para pemimpin tim ini memisahkan pekerjaan dan ikatan pribadi.

Upaya untuk mempengaruhi sejumlah besar orang melalui komunikasi dengan tujuan mencapai target, baik dengan memberikan arahan atau perintah, mengambil tindakan yang menginspirasi orang lain untuk merespons dan mengambil tindakan, atau menciptakan perubahan positif, dikenal sebagai kepemimpinan transformasional. Selain memainkan peran penting dalam mengorganisir dan menginspirasi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya, kepemimpinan dianggap sebagai kekuatan dinamis yang dapat menumbuhkan kepercayaan dan dukungan di antara bawahan untuk mencapai tujuan tersebut.

Karena perusahaan atau organisasi biasanya merupakan kolaborasi antara banyak individu yang menciptakan kelompok atau unit kerja sama yang berbeda, kata budaya organisasi biasanya mengacu pada budaya yang mendominasi dalam organisasi itu (Juni, 2023). Organisasi dengan satu tujuan dan struktur yang terdefinisi dengan baik dapat berupa perusahaan, badan politik, pengelompokan sosial, atau organisasi non-pemerintah (LSM). Tujuan umum, struktur yang terorganisir dengan baik, dan komunikasi yang konsisten hanyalah beberapa sifat yang mendefinisikan suatu organisasi. Tugas didistribusikan di antara anggota organisasi sehingga mereka secara efisien berkomitmen untuk tujuan yang lebih jelas (Bisma Ayodha Kurniawan Putra et al., 2023).

Negara yang memotivasi dan mendorong pekerja dari dalam atau tanpa menggunakan keterampilan dan kemampuannya sendiri untuk menyelesaikan tugas guna menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai motivasi kerja (No et al., 2024). Teori ini digunakan karena, untuk membangun budaya organisasi yang positif yang dapat diikuti oleh semua anggota organisasi, sebuah korporasi harus menumbuhkan rasa persatuan dan menumbuhkan interaksi dan komunikasi positif antara karyawan dan atasan serta antar karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, budaya positif akan menghasilkan pekerja yang bekerja dengan sukarela dan ikhlas.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa ada korelasi yang substansial antara variabel kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja. "Motivasi adalah kondisi yang merangsang pihak lain, termasuk karyawan, untuk berperilaku dan berperilaku dengan menggunakan semua potensi yang mereka miliki untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk tujuan organisasi," menurut teori yang mendukung temuan tersebut.

Tabel 1. Perbandingan Realisasi Kinerja & Capaian Nilai Akuntabilitas Kinerja Tahun 2021,2022, dan 2023

INDIKATOR	TARGET KINERJA PEGAWAI (%)			REALISASI (%)			CAPAIAN (%)		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nilai Evaluasi Akuntabilitas kinerja Pegawai	73.53 BB	73.60 BB	73.70 BB	73.53 BB	73.60 BB	61.59 B	100	100	83.57

Sumber data : Lakip

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa Dinas Bina Jalan Raya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat mampu mencapai tujuan yang ditetapkan untuk tahun sebelumnya, yaitu 2021 dan 2022. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, Bina Marga Provinsi Sumatera Barat,

Cipta Karya, dan Dinas Penataan Ruang tidak mampu memenuhi tujuan yang ditetapkan, yang mengakibatkan penurunan 16,32% pada tahun 2023 dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini dikarenakan adanya perubahan yang dilakukan pada sistem evaluasi kinerja lembaga pemerintah. Meski dengan upaya maksimal, realisasinya diprediksi baru mencapai 61,59% pada tahun 2023. Untuk memenuhi nilai target Bina Marga Lakip, Cipta Karya, dan Dinas Penataan Ruang, sejumlah perbaikan harus dilakukan pada sistem Lakip. Perbaikan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan termasuk memantau pencapaian target secara teratur, mengidentifikasi masalah, dan menyusun solusi.

2. METODE PENELITIAN

Studi ini mengumpulkan data menggunakan peralatan penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik, dan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis yang terbentuk sebelumnya yang akan digunakan untuk menyelidiki populasi dan sampel tertentu (Handayani, 2020). Dinas Bina Jalan Raya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat menjadi subjek investigasi ini. Alamatnya adalah Jl. Tamansiswa No.1A, Alai Parak Kopi, Kota Padang, Kecamatan Padang Utara Sumatera Barat. Dengan motivasi kerja sebagai variabel intervensi, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkarakterisasi fenomena terkini dalam variabel yang diteliti, khususnya Dampak Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Bina Raya, Cipta Karya, dan Tata Ruang di Provinsi Sumatera Barat.

Populasi penelitian ini terdiri dari 53 pegawai Dinas Bina Jalan Raya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat. Total populasi diambil sampelnya karena populasi penelitian terdiri dari 53 pegawai Dinas Jalan Raya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat. Saturated sampling, yang merupakan cara pengambilan sampel ketika setiap anggota populasi diambil sampel, adalah Teknik Non Probability Sampling yang dipilih. Dengan menggunakan perangkat lunak SMART PLS 3.0, metode Structural Equation Model Partial Least (SEM-PLS) digunakan untuk menganalisis penyelidikan ini. Program ini digunakan karena jumlah sampel penelitian ini kecil dan menjelaskan variabel laten dan lebih prediktif daripada menguji teori. Uji validitas, uji realitas, dan uji hipotesis menggunakan SEM-PLS versus 4 (variabel) adalah metode analitik data yang digunakan dalam penelitian ini. Keempat variabel laten dalam penelitian ini berdampak pada indikator karena asal-usulnya semuanya reflektif (Asiyah Khalisa Rokhimah et al., 2023).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Nilai Average Variance Extracted (AVE) dari setiap konstruksi atau variabel juga dapat digunakan untuk mengevaluasi kriteria validitas konstruksi atau variabel tersebut. Jika nilainya lebih dari 0,50, konstruksi dianggap memiliki validitas yang kuat. Tabel 2 akan menampilkan nilai AVE untuk penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Budaya Organisasi (X1)	0,763
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,761
Kinerja Pegawai (Y)	0,682
Motivasi Kerja (Z)	0,737

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Semua konstruksi atau variabel yang disebutkan di atas memenuhi persyaratan validitas yang dapat diterima, menurut Tabel 2 Nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50, yang merupakan kriteria yang disukai, menunjukkan hal ini.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Mencari tahu tingkat ketergantungan data atau setiap konstruksi atau variabel datang berikutnya, setelah validitas data ditetapkan. Nilai alfa Cronbach dan nilai reliabilitas komposit diperiksa dalam evaluasi ini. Jika nilai alfa Cronbach konstruksi lebih dari 0,70, itu dianggap dapat diandalkan. Tabel 3 menampilkan temuan uji keandalan:

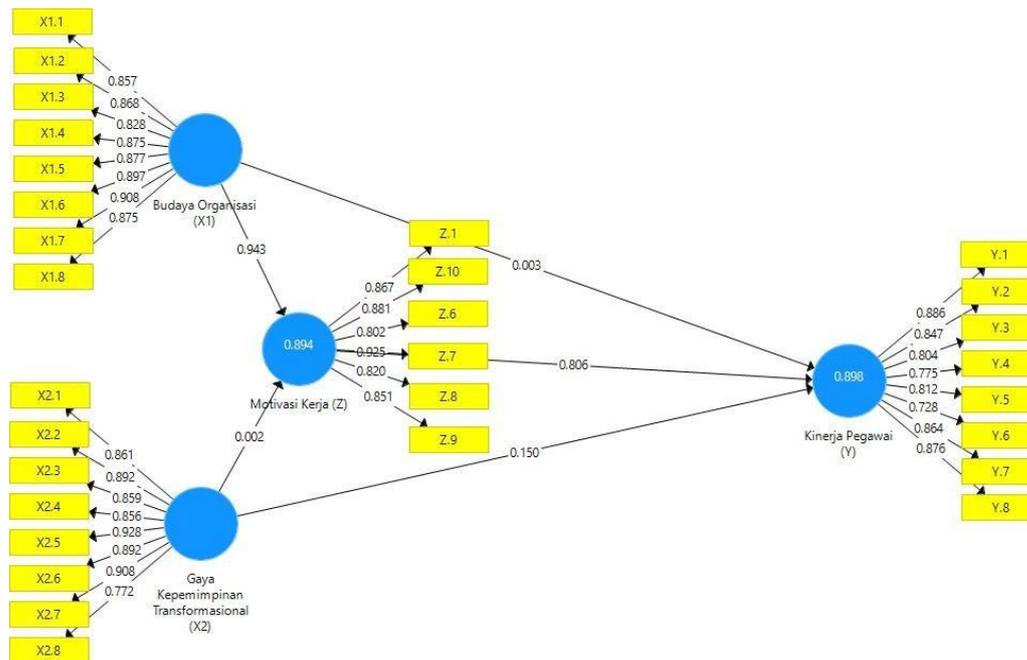
Tabel 3. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,956	0,963	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,955	0,962	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,933	0,945	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,928	0,944	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Nilai reliabilitas komposit dan nilai alfa cronbach dari setiap konstruksi atau variabel besar adalah 0,70, menurut hasil SmartPLS yang ditunjukkan pada Tabel 3 di atas. Oleh karena itu, dapat juga dikatakan bahwa level datanya baik atau dapat dipercaya.

Persamaan Outer Model



Gambar 2. Hasil Outer Loading

Evaluasi model dalam kemudian dilakukan dengan menggunakan nilai R-Square, seperti yang dikatakan sebelumnya, untuk menentukan apakah konstruksi laten eksternal tertentu memiliki dampak yang signifikan pada konstruksi laten endogen atau tidak. Perkiraan R-Square pada Tabel 4 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,898	0,892
Motivasi Kerja (Z)	0,894	0,889

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R² konstruksi Motivasi Kerja adalah 0,898, atau 89,8%, menunjukkan sejauh mana konstruksi Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional mempengaruhinya. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini berdampak pada 10,2% sisanya. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja semuanya memiliki dampak yang signifikan dalam menjelaskan atau memengaruhi kinerja karyawan, seperti yang terlihat dari nilai R² konstruksi Kinerja Karyawan sebesar 0,894, atau 89,4%. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini berdampak pada 10,6% sisanya. Semakin baik persamaan struktural dibangun, semakin efektif konstruksi eksogen dapat menjelaskan variabel endogen, seperti yang ditunjukkan oleh nilai R-Square yang lebih tinggi.

Pengujian Hipotesis

Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk mengatasi masalah yang diangkat oleh penelitian ini, khususnya pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel mediasi antara konstruksi laten eksogen tertentu dan konstruksi laten endogen tertentu. Besarnya nilai t-statistik atau t-count dalam kaitannya dengan t-tabel 1,96 pada alfa 5% dapat digunakan untuk mengevaluasi uji hipotesis dalam penyelidikan ini. Pada alfa 5%, H_0 ditolak jika t-statistik/t-count < t-tabel 1,96, sedangkan H_a disetujui jika t-statistik/t-count > t-tabel 1,96. Output dari SmartPLS, yang menunjukkan perkiraan output untuk uji model struktural, adalah sebagai berikut.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Korelasi antara budaya organisasi dan motivasi kerja menguntungkan, terlihat dari pengaruh 0,943 budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Perbandingan antara nilai statistik-t dan tabel-t adalah 1,96 ketika P-Value 0,000 kecil dari alfa 5%, yaitu $0,000 < 0,05$, menunjukkan efek yang signifikan, dan ketika nilai t-statistik adalah 4,601 untuk menentukan apakah hipotesis ini diterima atau ditolak. H_0 ditolak dan H_1 diterima ketika nilai statistik-t lebih besar dari tabel-t atau 4,601 lebih dari 1,96. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja Dinas Jalan Raya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi. Dalam penyelidikan ini, hipotesis H_1 diterima.

2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak 0,002 pada motivasi kerja, menunjukkan hubungan positif antara kedua istilah tersebut. Perbandingan antara nilai statistik t dan tabel t adalah 1,96 ketika P-Value 0,992 lebih tinggi dari alfa 5%, yaitu $0,992 > 0,05$, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan. Nilai t statistik 0,010 digunakan untuk menentukan apakah hipotesis ini diterima atau ditolak. H_0 disetujui dan H_2 ditolak ketika nilai statistik-t kurang dari tabel-t atau 0,010 kurang dari 1,96. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja Dinas Jalan Raya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat dipengaruhi secara positif dan sedikit oleh gaya kepemimpinan transformasional. Dalam penyelidikan ini, teori H_2 dibantah.

3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Korelasi antara budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah positif, terlihat dari pengaruh 0,003 budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbandingan antara nilai statistik t dan tabel t adalah 1,96 ketika P-Value 0,989 lebih tinggi dari alfa 5%, yaitu $0,989 > 0,05$, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan. Nilai t-statistik 0,014 digunakan untuk menentukan apakah hipotesis ini diterima atau ditolak. H_0 disetujui dan H_3 ditolak ketika nilai statistik-t kurang dari tabel-t, atau 0,014 kurang dari 1,96. Dengan demikian, kinerja karyawan Bina Marga, Cipta Karya, dan Dinas Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat dipengaruhi secara positif dan diabaikan oleh budaya organisasi. Dalam penyelidikan ini, teori H_3 dibantah.

4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang menguntungkan, sebagaimana dibuktikan dengan pengaruh 0,150 gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Perbandingan antara nilai statistik-t dan tabel-t adalah 1,96 ketika P-Value 0,402 sangat besar dari alfa 5%, yaitu $0,402 > 0,05$, menunjukkan tidak ada efek yang signifikan, dan ketika nilai t-statistik adalah 0,838 untuk menentukan apakah hipotesis ini diterima atau ditolak. H_0 disetujui dan H_4 ditolak ketika nilai statistik-t kurang dari tabel-t, atau 0,838 kurang dari 1,96. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Dinas Jalan Raya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat dipengaruhi secara positif dan diabaikan oleh gaya kepemimpinan transformasional. Dalam penyelidikan ini, hipotesis H_4 dibantah.

5) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Korelasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan menguntungkan, terbukti dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,806. Perbandingan antara nilai statistik-t dan tabel-t adalah 1,96 ketika P-Value 0,000 kecil dari alfa 5%, yaitu $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Nilai statistik-t adalah 3,530 untuk menentukan apakah hipotesis ini diterima atau ditolak. H_0 ditolak dan H_5 disetujui ketika nilai statistik-t lebih besar dari tabel-t, atau $3,530 > 1,96$. Dengan demikian, hipotesis H_5 dalam penelitian ini diterima, dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat.

6) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening

Korelasi antara budaya organisasi dan kinerja karyawan yang diukur dengan motivasi kerja menguntungkan, seperti yang terlihat dari pengaruh 0,760 budaya organisasi terhadap motivasi pekerja. Perbandingan antara nilai statistik t dan tabel t adalah 1,96 ketika P-Value 0,016 kecil dari alfa 5%, yaitu $0,016 < 0,05$, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Nilai t-statistik adalah 2,423 untuk menentukan apakah hipotesis ini diterima atau ditolak. H_0 ditolak dan H_6 diterima ketika nilai statistik-t lebih besar dari tabel-t atau 2,423 lebih besar dari 1,96. Dengan demikian, hipotesis H_6 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi, dan dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di Dinas Bina Jalan Raya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat.

7) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening

Korelasi positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan yang diukur dengan motivasi kerja ditunjukkan oleh pengaruh 0,002 gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Perbandingan antara nilai statistik t dan tabel t adalah 1,96 ketika P-Value 0,992 lebih tinggi dari alfa 5%, yaitu $0,992 > 0,05$, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan. Nilai t-statistik 0,010 digunakan untuk menentukan apakah hipotesis ini diterima atau ditolak. H_0 disetujui dan H_7 ditolak ketika nilai statistik-t kurang dari tabel-t atau 0,010 kurang dari 1,96. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan Dinas Jalan Raya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan transformasional. Dalam penelitian ini, hipotesis H_7 ditolak atau tidak dimediasi.

4. KESIMPULAN

Beberapa kesimpulan dapat diambil dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, antara lain sebagai berikut: Budaya organisasi berdampak pada motivasi kerja di Dinas Jalan Raya Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat; gaya kepemimpinan transformasional tidak berdampak pada motivasi kerja di Dinas Jalan Raya Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat; budaya organisasi tidak berdampak pada kinerja karyawan di Dinas Jalan Raya dan Penataan Ruang Cipta Karya Kantor Provinsi Sumatera Barat; gaya kepemimpinan

transformasional tidak berdampak pada kinerja karyawan di Kantor Jalan Raya Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat; dan motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan di Kantor Jalan Raya Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat.

DAFTAR REFERENSI

- Aisah, S., & Triono, Y. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 296–302. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.325>
- Akhiryani, M. T., Ahmadi, M. A., Manajemen, P. S., & Surakarta, U. M. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta. 1, 56–67.
- Alpasha, M. F. (2022). KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN Kajian Pustaka. Kotler Dan Keller 2018, 19–61.
- Anggraini, S. D., Rony, Tussoleha, Z., Sari, & Kuwara, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58.
- Asiyah Khalisa Rokhimah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada LPM Econochannel FE UNJ. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 138–149. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i1.2592>
- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja : Studi Analisis Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 68–87.
- Aulia, S., Salsabilla, & Pitakon, F. (2024). Pentingnya Pemberian Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Asn. *Musyitari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 5(6), 1–23.
- Bahdin Nur Tanjung, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 13–28.
- Bisma Ayodha Kurniawan Putra, Syadzalina Bilqis, & Catharina Aprilia Hellyani. (2023). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja perawat di RSUD Penembahan Senopati Bantul. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 162–170.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 4(2), 404–419.

- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, 6(1), 136–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>
- Eny Machsusiyah Zin, Saidati Nor Wildana, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Studi Literatur : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 208–231. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.176>
- Febrianti, F. D., Suprpto, S. J. R., & Timur, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi Kerja , Kepemimpinan Transformational Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT Gunawan Fajar). XIII(November), 95–112.
- Gadis Tabina. (2023). Analisis Sistem Pengelolaan Arsip Inaktif di PT Prima Mitra Elektrindo. *Student Scientific Creativity Journal*, 2(1), 48–62. <https://doi.org/10.55606/sscj-amik.v2i1.2544>
- Geza Mahesa Putra, Marsofiyati, & Suherdi. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91–102. <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.521>
- Ghozali, Z. . M. . A. M. . dan M. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin. *Jurnal EKOBIS : Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 81–96.
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.
- Herlambang, R., Damayanti, R., Novalia, N., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2024). Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Februari, 2024(3), 729–741.
- ibrahim, dwi danar. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. 9(2), pengaruh budaya organisasi,lingkungan kerja motiva.
- Irfan, A., Jumaidah, & Alfian, Y. I. M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Bppmpv-Kptk) Gowa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 4(1), 763–771.
- Ismail H.A. (2022). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 708–721. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.x56>
- Jeramu, M., & Ngawang, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honor Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kupang. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 3(1), 172–179. <https://doi.org/10.47233/jeps.v3i1.649>

- Jumadi, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 02(02), 84–90.
- Juni, N. (2023). Hubungan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Di Gelanggang Olahraga Matraman. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 13(2), 92–101. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v13i2.1063>
- Jurnal, J., Mea, I., Azzahra, T. F., & Mulyana, A. R. (2024). Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Pada Pt . Rx Jimea | *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 8(2), 1373–1388.
- Karimudin, Y., Wardana, D. F., Hadjri, M. I., & -, Z. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1514–1523. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.3705>
- Khairiah, P. S., & Revida, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan. *Kybernology Jurnal Ilmu ...*, 2.
- Koto, A., Simbolon, P., & Saragih, Y. H. J. (2024). Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar. 6(2), 261–270.
- Kurniawan, D., Adriani, Z., & Wediawati, B. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Aparat Desa Melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening di Kecamatan Sekernan Muaro Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 685. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i1.4247>
- Lysda Hartaty Huwae, Beni Chandra Purba, & Budi Kelana. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Manajemen Gereja. *JUITAK : Jurnal Ilmiah Teologi Dan Pendidikan Kristen*, 1(4), 54–68. <https://doi.org/10.61404/juitak.v1i4.191>
- Marliyani, T., Margo Irianto, D., & Prihantini, P. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Optimalisasi Implementasi Kurikulum Merdeka Di Sekolah Dasar. *Naturalistic: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 8(1), 154–160. <https://doi.org/10.35568/naturalistic.v8i1.3927>
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 2685–6972.
- Mawardi, S., Hanis, U., Violin, V., & Pamulang, U. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.... *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849.
- Mayki, C. D. A., Diu, J., Maulana, M. L., & ... (2024). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Literatur review). *Jurnal Ekonomi ...*, 1(3), 81–88.
- Miranti, M., & Hikmah Perkasa, D. (2023). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 35–52.

- Muktamar, A., Dewi, D., Susanti, E., & Resita, R. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 124–131.
- Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(06), 825–829. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i6.298>
- Mustofa, A, Mauna, B, P. A. (2024). Dimensi Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 6(1), 25–34. <https://doi.org/10.15642/JAPI.2024.6.1.25-34>
- Pranogyo, A. B., & Hendro, J. (2023). Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(2), 171. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v7i2.10048>
- Pratama, R. H., & Khotimah, A. K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan untuk Berubah di Mediasi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Indonesia. *Multidisciplinary Journal of Education , Economic and Culture*, 2(2), 71–85. <https://doi.org/10.61231/mjeec.v2i2.271>
- Putri Hana Salsafila, Bintang Narpati, Murti Wijayanti, & Tri Yulaeli. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Review, D. B. (2024). Analisis Standar Operasional Prosedur Dan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. 5(2), 681–688.
- Rifa'i, A., Hadinata, F., & Nasor, M. (2023). Implementasi Teori dan Konsep Organisasi Terhadap Budaya Organisasi Sekolah. *Jurnal Manajemen & Pendidikan Islam*, 02(06), 55–68.
- Riwukore, J. R., & Habaora, F. (2022). Pelatihan Penyusunan Dimensi-Indikator Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Pemerintah Kota Kupang. *Lambung Inovasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(3), 341–451. <https://doi.org/10.36312/linov.v7i3.844>
- Rosdiana, Y., Suryanto, S., & Alhadihaq, M. Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(2), 767–774. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i2.4056>
- Salfitri, M., Muryanto, F., & Ijan, M. C. (2024). YUME : Journal of Management Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional , Budaya Organisasi , Dan Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen. 7(2), 1020–1038.
- Samudera, F., & Agustina, T. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Farkhanss

- Towing Service Kota Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 165–175. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3667>
- Shalsabila, D., Nugraha, D., Fauziah, N., Rizaldy, M., Ramadhan, A., & Gunawan, M. Y. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Keterlibatan Kerja Dalam Organisasi Perubahan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(6), 1–07.
- Shodikin, K. A. H. A. H., Nugroho, A. A. D., & Rahmawati, P. (2024). *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen. Analisis Pengaruh Servant Leadership Dan Employee Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Medan)*, 8(2), 42–50.
- Sina, R. I., Labaika, N. S., Oktaviani, G. A., Muslim, M., & Sh, M. M. (2024). Literature Review: Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perusahaan Manufaktur. 1–12.
- Siringoringo, M., Okto Posmaida Damanik, E., & Wilfrid Pangihutan Purba, J. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59–64. <https://doi.org/10.36985/trqhy765>
- Sukeriyadi, M., & Duraesa, M. A. (2023). Analisis Hasil Penelitian Pendidikan Islam dengan Pendekatan Kearifan Lokal. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(12), 1831–1843. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i12.4549>
- Tri Biasti Sariningrum, & Wenny Desty Febrian. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 136–142. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.212>
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Warinussy, S. L., Rante, Y., & Baranti, B. E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 12–21. <https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.3>