

Hubungan Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Kerja Dengan Efektivitas Kerja

Ferani Nurhayati, Edi Mulyadi, Jim Hoy Yam

BPKD Kota Tangerang, Indonesia

E-mail : bpkd@tangerangkota.go.id

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Kerja dengan Efektivitas Kerja. Metode penelitian didalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis *asosiatif*. Responden didalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan teknik analisis Path Analysis. Hasil penelitian : Hasil analisis jalur model pertama hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variabel budaya kerja terdapat hubungan kepemimpinan dengan budaya kerja. Hubungan antara variabel motivasi dengan variabel budaya terdapat hubungan motivasi dengan budaya kerja. Hubungan langsung antara variabel kepemimpinan dengan variabel efektivitas kerja terdapat hubungan langsung kepemimpinan dengan efektivitas kerja. Hubungan langsung antara variabel motivasi dengan variabel efektivitas kerja terdapat hubungan langsung motivasi dengan efektivitas. Hubungan kepemimpinan melalui budaya kerja dengan efektivitas kerja terdapat hubungan kepemimpinan melalui budaya kerja dengan efektivitas kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja, Efektivitas Kerja.

Abstract

This study is to determine the relationship between leadership, motivation and work culture with work effectiveness. The research method in this study uses research methods. quantitative with associative type. Respondents in this study were 60 respondents. The data analysis technique used was Path Analysis. The results: The results of the path analysis of the first model of the relationship between leadership variables and work culture variables that there is a relationship between leadership and business working power. The relationship between the motivation variable and the work culture variable that there is a relationship between motivation and work culture. The direct relationship between the leadership variable and the work effectiveness that there is a direct relationship between leadership and work effectiveness. The direct relationship between the motivation variable and the work understanding that there is a direct relationship between motivation and effectiveness. The relationship of leadership through work culture with work effectiveness that there is a leadership relationship through culture work with work effectiveness.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Culture, Work Effectiveness.

A. Pendahuluan

Efektivitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Efektivitas kerja sangatlah diperlukan di

dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan terciptanya efektivitas kerja maka pegawai akan berusaha mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Sebaliknya ketidakefektifan dalam bekerja maka pegawai akan mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja dari para pegawai yang ada di dalam organisasi (Sanjani, 2016).

Peran pemimpin menjadi sangat vital dalam sebuah organisasi dimana seorang pemimpin menjadi orang yang akan bertanggung jawab menanamkan dan menjaga kepatuhan anggota terhadap organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasinya (Ritonga, 2020). Kepemimpinan merupakan keadaan dua dimensi antara kepribadian manusia dengan lingkungan sekitarnya, sehingga pemimpin seharusnya memberikan motivasi yang baik kepada anak buahnya, salah satunya agar dapat meningkatkan kinerja dari bawahannya (Redeker *dkk.*, 2018). Dalam memberikan motivasi dan mengarahkan bawahan, seorang pemimpin perlu memperhatikan kepemimpinannya.

Selain kepemimpinan faktor yang bisa mempengaruhi efektivitas kerja yaitu motivasi, untuk mencapai efektivitas kerja pegawai setiap organisasi perlu merangsang perkembangan pegawai, mengusahakan keinginan adanya berprestasi serta untuk mengetahui dan memenuhi kebutuhan pegawai. Motivasi yang ada pada diri seseorang adalah sebuah kekuatan pendorong yang akan membuat suatu perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan diri individu. Pemberian motivasi kepada pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya berbeda, hal tersebut disebabkan karena adanya motif, tujuan dan kebutuhan masing-masing pegawai yang berbeda-beda (Setyowati dan Yushita, 2017).

Budaya kerja juga menjadi faktor penentu untuk keberhasilan efektivitas kerja pegawai. Budaya kerja dapat mempengaruhi bagaimana pegawai bertingkah laku, cara mendeskripsikan pekerjaannya dan cara memandang masa depan dengan pandangan yang luas yang ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya (Iskandar Muda Pohan, Andala Rama Putra Barusman, 2020). Budaya kerja terbentuk dari sebuah kebiasaan bekerja melalui arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinan.

Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang merupakan organisasi pemerintah di Kota Tangerang yang mempunyai kewenangan untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang pengelolaan keuangan daerah. Fenomena yang terjadi pada saat ini dilingkungan Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang dengan 153 orang pegawai yaitu mempunyai status kepegawaian yang berbeda-beda sehingga mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya seperti sifat individu dalam beradaptasi dalam organisasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut adakah hubungan kepemimpinan dengan budaya kerja, adakah hubungan motivasi dengan budaya kerja, adakah hubungan langsung kepemimpinan dengan efektivitas kerja, adakah hubungan langsung motivasi dengan efektivitas kerja, adakah hubungan

kepemimpinan melalui budaya kerja dengan efektivitas kerja serta adakah hubungan motivasi melalui budaya kerja dengan efektivitas kerja

B. Metode

Metode penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Yang dijadikan populasi yaitu sebanyak 153 orang pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang, yaitu pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 86 orang pegawai, Tenaga Kerja Kontrak (TKK) sebanyak 1 orang dan Tenaga Harian Lepas (THL) sebanyak 66 orang. Menggunakan rumus slovin, diperoleh ukuran sampel sebanyak 60 orang responden yang diambil secara acak dari pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu, penelitian kepustakaan (*Library Research*), pengumpulan data-data dari berbagai bahan pustaka yang relevan. Penelitian lapangan (*Field Research*) dengan pengamatan secara langsung pada objek penelitian dengan pendekatan penyebaran kuesioner yang dan pengumpulan data-data yang diperlukan. Kemudian diuji dengan menggunakan analisis uji persyaratan analisis data yang terdiri dari uji validitas data, uji reliabilitas data, uji normalitas data dan uji linearitas data. Teknik analisis data yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan diagram jalur dan persamaan struktural, Koefisien Jalur dan Koefisien Determinasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan.

1. Hasil Penelitian

a. Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Hasil pengolahan data berdasarkan faktor konversi variabel kepemimpinan dari tabel diatas dapat diketahui nilai skor total dari tanggapan responden diperoleh dengan cara mengkalikan jumlah frekuensi masing-masing jawaban responden dengan nilai interval kemudian menjumlahkannya masing-masing skor total sehingga diperoleh nilai jumlah skor total sebesar 2.688.

Untuk memperoleh deskripsi nilai variabel kepemimpinan, digunakan rumus skala likert sebagai berikut : % Kepemimpinan = $[2.688 : 3.360] \times 100\% = 80,00\%$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh suatu informasi deskripsi nilai variabel kepemimpinan berdasarkan jawaban responden memberikan pengertian bahwa nilai kepemimpinan sudah sangat baik.

b. Deskripsi Variabel Motivasi

Hasil pengolahan data berdasarkan faktor konversi variabel motivasi dari tabel diatas dapat diketahui nilai skor total dari jawaban responden diperoleh dengan cara mengkalikan jumlah frekuensi masing-masing jawaban responden dengan nilai interval kemudian menjumlahkannya masing-masing skor total sehingga diperoleh

nilai jumlah skor total sebesar 2.838. Untuk memperoleh deskripsi nilai variabel motivasi, dapat digunakan rumus skala likert sebagai berikut, % Motivasi = $[2.838 : 3.600] \times 100\% = 78,83\%$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh deskripsi nilai variabel motivasi berdasarkan jawaban responden penelitian memberikan pengertian bahwa nilai motivasi sudah baik.

c. Deskripsi Variabel Budaya Kerja

Hasil pengolahan data berdasarkan faktor konversi variabel budaya kerja diketahui suatu informasi bahwa nilai skor total dari jawaban responden diperoleh dengan cara mengkalikan jumlah frekuensi masing-masing jawaban responden dengan nilai interval kemudian menjumlahkannya masing-masing skor total sehingga diperoleh nilai jumlah skor total sebesar 2.907, kemudian digunakan rumus skala likert hasilnya sebagai berikut, % Budaya Kerja = $[2.907 : 3.600] \times 100\% = 80,75\%$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh suatu informasi deskripsi nilai variabel budaya kerja berdasarkan jawaban responden penelitian bahwa budaya kerja memberikan pengertian bahwa nilai budaya kerja sudah sangat baik.

d. Deskripsi Variabel Efektivitas Kerja

Hasil pengolahan data berdasarkan faktor konversi variabel efektivitas kerja dari tabel diatas dapat diketahui suatu informasi bahwa nilai skor total dari jawaban responden diperoleh dengan cara mengkalikan jumlah frekuensi masing-masing jawaban responden dengan nilai interval kemudian menjumlahkannya masing-masing skor total sehingga diperoleh nilai jumlah skor total sebesar 2.696. Kemudian menggunakan rumus skala likert % efektivitas kerja = $[2.696 : 3.360] \times 100\% = 80,24\%$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh suatu informasi deskripsi nilai variabel efektivitas kerja berdasarkan jawaban responden penelitian bahwa memberikan pengertian bahwa nilai efektivitas kerja sudah sangat baik.

2. Pembahasan.

a. Hubungan Kepemimpinan dengan Budaya Kerja

Berdasarkan hasil dekripsi variabel kepemimpinan bahwa kepemimpinan di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang mempunyai nilai sebesar 80,00% artinya kepemimpinan sudah sangat baik, begitupun dengan budaya kerja memiliki nilai sebesar 80,75% sudah sangat baik, hal tersebut didukung oleh teori diatas bahwa apabila kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilaksanakan sangat baik maka akan me bentuk budaya kerja secara positif.

Penemuan dari penelitian ini juga sejalan dengan penemuan penelitian dari (Yudiawan, 2020) dimana kepemimpinan memberikan dampak yang besar kepada kebiasaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepemimpinan dan budaya kerja merupakan sebuah fenomena yang sangat bergantung, sebab dari setiap aspek kepemimpinan pada akhirnya akan membentuk budaya kerja pegawai yang diawali oleh kebiasaan seorang pegawai yang mencontoh pemimpinnya dalam oragnisasi, begitupun halnya di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) keberadaan pemimpin dijadikan contoh oleh para bawahannya dalam melaksanakan

pekerjaannya, sehingga pada akhirnya kebiasaan pegawai menjadi sebuah budaya. Budaya kerja didiptakan oleh pemimpin, apabila budaya kerja telah tercipta maka pemimpin hanya melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori kepemimpinan dari (Hasibuan, 2016) yang mengatakan "Pemimpin yaitu mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasi, mengarahkan, dan mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan bersama". Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin mempunyai fungsi manajerial untuk mengorganisir, mengarahkan dan mengontrol para bawahannya di dalam organisasi sehingga akan memberikan dampak terhadap budaya organisasi seperti halnya budaya organisasi di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang.

Dari uraian tersebut diatas maka hasil dari penelitian ini nampak jelas bahwa terdapat hubungan kepemimpinan dengan budaya kerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberhasilan menciptakan budaya kerja yang baik dapat terlihat dari kepemimpinan yang ada didalam organisasi (Erialdy, 2021) begitupun sebaliknya dengan memperhatikan dimensi kepemimpinan dari (Kartono, 2016) yaitu dimensi keberanian untuk mengambil suatu sikap untuk berbuat sesuatu dengan tidak terlalu merisaukan kemungkinan-kemungkinan buruk, Rasa ingin tahu, yaitu merupakan emosi yang berkaitan dengan perilaku ingin tahu, dalam konteks kepemimpinan rasa ingin tahu berkaitan dengan keingintahuan pemimpin terhadap persoalan-persoalan yang menjadi dinamika dalam setiap kegiatan, Multi terampil, yaitu seorang pemimpin mempunyai kepandaian yang beraneka ragam yang tidak dimiliki oleh para bawahannya serta kemampuan diatas rata-rata, Perfeksionis, yaitu keyakinan bahwa seseorang harus menjadi sempurna untuk mencapai kondisi terbaik pada aspek fisik ataupun non materi, dan bisa beradaptasi, yaitu adaptasi manusia dalam arti luas dimaksudkan sebagai aktivitas-aktivitas manusia dalam mengatur dan mengelola lingkungan untuk mempertahankan kehidupannya sesuai dengan tingkat budaya yang dimiliki.

b. Hubungan Motivasi dengan Budaya Kerja

Berdasarkan hasil dekripsi variabel motivasi bahwa motivasi di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang mempunyai nilai sebesar 78,83% artinya motivasi pegawai sudah sangat baik, berdasarkan konsep teori bahwa motivasi yang baik dari pegawai akan membentuk budaya kerja yang positif, sesuai dari hasil penelitian ini. Penemuan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Khairani, Sugara and Khair, 2022) bahwa ada hubungan secara positif motivasi dengan budaya kerja. Motivasi merupakan dorongan kerja dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan berhubungan secara negatif dengan budaya kerja apabila dimensi dari motivasi tidak dimiliki oleh para pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang.

Hasil penelitian ini juga dapat dikaitkan dengan konsep teori dari (Mangkunegara, 2015) mengatakan "Budaya kerja Pada dasarnya terbentuk dari

kemampuan (*ability*) dan kemauan (*motivation*), kemampuan mengacu kepada tanggung jawab utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang". Budaya kerja berfokus terhadap hasil yang diharapkan, untuk mendapatkan hasil yang diharapkan maka keberadaan pegawai khususnya pada penelitian ini di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang perlu memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaan yaitu motivasi sesuai dengan dimensi dari Abraham Maslow yang dikutip oleh (Robbins, 2020) yaitu : 1) Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*), 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*), 3) Rasa memiliki (*belongingness*), 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*). Apabila pegawai sudah bisa memenuhi kebutuhan dasarnya, maka pegawai akan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya sehingga berdampak pada budaya kerja untuk pencapaian tujuan organisasi.

c. Hubungan Langsung Kepemimpinan dengan Efektivitas Kerja

Hasil analisis jalur model kedua hubungan langsung antara variabel kepemimpinan dengan variabel efektivitas kerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$ dengan nilai beta sebesar $0,301$ dan nilai ketetapan (Constan) positif sebesar $0,307$ nilai tersebut memberikan suatu pengertian bahwa terdapat hubungan langsung kepemimpinan dengan efektivitas kerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang.

Adanya hubungan langsung antara kepemimpinan dan efektivitas kerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) harus dicermati oleh pimpinan mengingat hasil analisis deskripsi kepemimpinan bahwa kepemimpinan sudah sangat baik, akan tetapi adanya hubungan kepemimpinan dengan efektivitas kerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang, hal tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang dilakukan sudah mengarah kepada penterjemahan visi menjadi realita tetapi sebatas untuk membentuk pegawai dalam menciptakan budaya kerja dengan baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh D Dahliah - Jurnal Ilmu Ekonomi, 2020 dari Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia , Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi dan Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan variabel kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya setiap terjadi kenaikan untuk variabel kepemimpinan akan diikuti kenaikan efektivitas kerja, begitu pula sebaliknya. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka akan baik pula efektivitas kerja yang ditimbulkannya. Hal ini juga didukung dari pendapat dari (Hasibuan,2001) bahwa efektivitas para bawahan sebagian besar ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan seorang pemimpin. Penelitian dengan hasil yang sama adalah dari (Saleh dan Meydina, 2008) bahwa peran kepemimpinan memiliki

hubungan yang sangat erat dengan efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian sejalan dengan pendapat (Nur Cahyadi, 2016) yang menjelaskan bahwa untuk membangun jalannya efektivitas kerja organisasi, maka peranan dari seorang pemimpin sangatlah besar yaitu sebagai perekat dan penguat segala aspek-aspek yang ada dalam organisasi. Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas - aktivitas anggota kelompok dan memberikan petunjuk, rasa gembira, kegairahan, kepercayaan semangat serta konsistensi kepada para anggota organisasi. Kurangnya peranan kepemimpinan dalam sebuah organisasi mengakibatkan kurang optimalnya kerja yang diselesaikan oleh para bawahannya baik menyangkut waktu dan hasil yang dicapainya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Nur Cahyadi, 2016) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Berangkat dari pendapat diatas maka untuk melihat efektivitas kerja pegawai dapat dilihat berdasarkan pendekatan *resource approach*, pendekatan untuk memperoleh sumber daya sesuai dengan kebutuhan, pendekatan proses dan pendekatan sasaran. Oleh sebab itu perlu diperhatikan faktor kepemimpinan yang bisa menterjemahkan visi menjadi realita agar memberikan dampak pada efektivitas kerja pegawai, karena efektivitas kerja pegawai menurut (Priansa, 2018) bahwa efektivitas kerja lebih mengedepankan pencapaian usaha yang sesuai dengan rencana atau hasil pekerjaan melalui penilaian terhadap prestasi individu, kelompok dan organisasi. Dengan demikian pimpinan di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang perlu memperhatikan dimensi-dimensi dari efektivitas dalam memimpin parawa bawahannya yaitu memperhatikan kejelasan tujuan dalam melaksanakan pekerjaan, merealisasikan perencanaan, menyusun program kerja organisasi, ketersediaan prasarana kerja, dan memperhatikan pelaksanaan pekerjaan bawahan.

d. Hubungan Langsung Motivasi dengan Efektivitas Kerja

Hasil analisis jalur model kedua hubungan langsung antara variabel motivasi dengan variabel efektivitas kerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < \text{dari } 0,05$ dengan nilai beta positif sebesar 0,269 dan nilai ketetapan (Constan) positif sebesar 0,233 nilai tersebut memberikan suatu pengertian bahwa terdapat hubungan langsung motivasi dengan efektivitas kerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang. Hubungan langsung antara motivasi dengan efektivitas kerja apabila di interpretasikan pada kelas korelasi (Sugiyono, 2019) berada pada kelas korelasi rendah dengan besarnya hubungan sebesar 26,9%.

Penerimaan hipotesis atau adanya hubungan langsung motivasi dengan efektivitas kerja sesuai dengan konsep teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2016) bahwa salah satu tujuan dari motivasi yaitu untuk meningkatkan efektivitas kerja, sehingga adanya hubungan antara motivasi dengan efektivitas kerja pegawai, begitupun di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang bahwa motivasi pegawai mempunyai hubungan dengan efektivitas kerja dari para pegawainya, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Secara teori apabila pegawai sudah terpenuhi kebutuhan dasarnya maka dia akan mempunyai

motivasi yang tinggi untuk bekerja secara *all out* sesuai dengan tujuan organisasinya, sehingga akan menghasilkan efektivitas kerja yang optimal, hal tersebut sesuai dengan konsep motivasi dari Abraham Maslow, (Robbins, 2020).

Penemuan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ilyas, 2019) dan (Maulana, 2020) dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang positif dengan efektivitas kerja, hal tersebut dapat diartikan bahwa motivasi dapat menjelaskan efektivitas kerja, begitupun di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang bahwa keberadaan motivasi para pegawainya bisa menjelaskan efektivitas kerja yang dilaksanakan oleh pegawai, karena tujuan dari motivasi salah satunya adalah untuk meningkatkan efektivitas kerja.

e. Hubungan Kepemimpinan Melalui Budaya Kerja dengan Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur model kedua bahwa hubungan kepemimpinan melalui budaya kerja dengan efektivitas kerja dilakukan dengan perkalian nilai beta kepemimpinan dengan budaya kerja dan nilai beta budaya kerja dengan efektivitas kerja = $0,539 \times 0,763 = 0,411$ atau sebesar 41,1% dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat hubungan kepemimpinan melalui budaya kerja dengan efektivitas kerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang. Dari hasil analisis jalur model kedua juga dapat diperoleh informasi total hubungan kepemimpinan dengan efektivitas kerja yaitu sebesar 0,301 yang diperoleh dari penjumlahan nilai hubungan langsung kepemimpinan sebesar 30,1% ditambah dengan hubungan kepemimpinan melalui budaya kerja dengan efektivitas kerja sebesar 41,1%. Nilai total tersebut perlu terus dioptimalkan dengan meningkatkan hubungan kepemimpinan dengan budaya kerja, karena nilai hubungan kepemimpinan melalui budaya kerja dengan efektivitas kerja memiliki nilai positif dibandingkan dengan hubungan langsung kepemimpinan dengan efektivitas kerja yang memiliki nilai secara negatif.

Penemuan hipotesis ini sejalan dengan hubungan secara langsung kepemimpinan dengan efektivitas kerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang, hal tersebut mengartikan bahwa kepemimpinan dari unsur pimpinan di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang bisa secara langsung berdampak pada efektivitas kerja, sehingga kepemimpinan yang dilakukan oleh unsur pimpinan diperlukan untuk lebih fokus meningkatkan budaya kerja pegawai, karena dengan meningkatkannya budaya kerja oleh kepemimpinan dapat menjelaskan efektivitas kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang, oleh sebab itu untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, pemimpin perlu mengoptimalkan budaya kerja pegawai dengan memperhatikan dimensi-dimensi budaya kerja yaitu mau menerima arahan pimpinan, senang menerima tanggung jawab pekerjaan, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya, dapat mengatasi kendala kerja, disiplin kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja dan melakukan evaluasi terhadap hasil pelaksanaan pekerjaan. Dengan meningkatnya hubungan

kepemimpinan dengan budaya kerja maka efektivitas kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang meningkat.

f. Hubungan Motivasi Melalui Budaya Kerja dengan Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur model kedua bahwa hubungan motivasi melalui budaya kerja dengan efektivitas kerja dilakukan dengan perkalian nilai beta motivasi dengan budaya kerja dan nilai beta budaya kerja dengan efektivitas kerja = $0,439 \times 0,763 = 0,335$ atau sebesar 33,5% dengan demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan motivasi melalui budaya kerja dengan efektivitas kerja. Dari hasil analisis jalur model kedua juga dapat diperoleh informasi total hubungan motivasi dengan efektivitas kerja yaitu sebesar 60,4% yang diperoleh dari penjumlahan nilai hubungan langsung motivasi sebesar 33,5% ditambah dengan hubungan motivasi melalui budaya kerja dengan efektivitas kerja sebesar 26,9%. Nilai total tersebut perlu dioptimalkan dengan meningkatkan hubungan motivasi dengan budaya kerja, karena nilai hubungan motivasi melalui budaya kerja dengan efektivitas kerja lebih besar hubungannya dari pada hubungan langsung motivasi dengan efektivitas kerja.

Penemuan hipotesis ini sejalan dengan hubungan secara langsung motivasi dengan efektivitas kerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang, hal tersebut mengartikan bahwa baik secara langsung maupun melalui budaya kerja, motivasi mempunyai hubungan dengan efektivitas kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang, hasil penelitian ini perlu diperhatikan oleh pihak organisasi dalam rangka mengoptimalkan efektivitas kerja pegawai dengan memperhatikan dimensi dari motivasi yaitu kebutuhan fisiologis pegawai, kebutuhan keselamatan pegawai, rasa memiliki pegawai terhadap organisasi, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi pegawai, selain dimensi dari motivasi perlu diperhatikan juga dimensi dari budaya kerja yaitu mau menerima arahan pimpinan, senang menerima tanggung jawab pekerjaan, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya, dapat mengatasi kendala kerja, disiplin kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja dan melakukan evaluasi terhadap hasil pelaksanaan pekerjaan, dan perlu juga diperhatikan dimensi efektivitas kerja yaitu kejelasan tujuan melaksanakan pekerjaan, perencanaan organisasi, penyusunan program dan tersedianya fasilitas kerja.

D. Kesimpulan

1. Hasil analisis jalur model pertama hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variabel budaya kerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang diperoleh nilai signifikansi dengan $0,000 <$ dari 0,05 dengan nilai beta sebesar 0,539 dan nilai ketetapan (Constan) secara positif sebesar 0,619. Selain diketahui adanya hubungan berdasarkan interpretasi kelas korelasi dari (Sugiyono, 2019) bahwa hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi berada pada korelasi sedang.
2. Hasil analisis jalur model pertama hubungan antara variabel motivasi dengan variabel budaya kerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang

diperoleh nilai signifikansi dengan $0,000 <$ dari $0,05$ dengan nilai beta sebesar $0,439$ dan nilai ketetapan (Constan) secara positif sebesar $0,412$ nilai tersebut memberikan suatu pengertian bahwa terdapat hubungan motivasi dengan budaya kerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang.

3. Hasil analisis jalur model kedua hubungan langsung antara variabel kepemimpinan dengan variabel efektivitas kerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 <$ dari $0,05$ dengan nilai beta sebesar $0,301$ atau $30,1\%$ dan nilai ketetapan (Constan) positif sebesar $0,307$ nilai tersebut memberikan suatu pengertian bahwa terdapat hubungan langsung kepemimpinan dengan efektivitas kerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang.
4. Hasil analisis jalur model kedua hubungan langsung antara variabel motivasi dengan variabel efektivitas kerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 <$ dari $0,05$ dengan nilai beta positif sebesar $0,269$ dan nilai ketetapan (Constan) positif sebesar $0,233$ nilai tersebut memberikan suatu pengertian bahwa terdapat hubungan langsung motivasi dengan efektivitas kerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang.
5. Berdasarkan hasil analisis jalur model kedua bahwa hubungan kepemimpinan melalui budaya kerja dengan efektivitas kerja dilakukan dengan perkalian nilai beta kepemimpinan dengan budaya kerja dan nilai beta budaya kerja dengan efektivitas kerja = $0,539 \times 0,763 = 0,411$ atau sebesar $41,1\%$ dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat hubungan kepemimpinan melalui budaya kerja dengan efektivitas kerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang. Nilai tersebut perlu terus dioptimalkan dengan meningkatkan hubungan kepemimpinan dengan budaya kerja, karena nilai hubungan kepemimpinan melalui budaya kerja dengan efektivitas kerja memiliki nilai positif dibandingkan dengan hubungan langsung kepemimpinan dengan efektivitas kerja yang memiliki nilai secara negatif.
6. Berdasarkan hasil analisis jalur model kedua bahwa hubungan motivasi melalui budaya kerja dengan efektivitas kerja dilakukan dengan perkalian nilai beta motivasi dengan budaya kerja dan nilai beta budaya kerja dengan efektivitas kerja = $0,439 \times 0,763 = 0,335$ atau sebesar $33,5\%$ dengan demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan motivasi melalui budaya kerja dengan efektivitas kerja. Nilai tersebut perlu dioptimalkan dengan meningkatkan hubungan motivasi dengan budaya kerja, karena nilai hubungan motivasi melalui budaya kerja dengan efektivitas kerja lebih besar hubungannya dari pada hubungan langsung motivasi dengan efektivitas kerja.

Referensi

- Erialdy (2021) 'Institution Performance Improvement Strategies through The Capacity Building Of Lecturers', *IJO -International Journal Of Business Management*, 4(1), pp. 10-15.
- Hasibuan, M.S. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ilyas, G.B. (2019) 'Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Efektifitas Kerja melalui Disiplin Kerja di Kantor Sekretariat Daerah', *Journal of Management & Business*, 2(2), pp. 204-224.
- Iskandar Muda Pohan, Andala Rama Putra Barusman, M.O. (2020) 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Argo Multiguna Sejati', *Jurnal Visionist*, 9(2), pp. 21-25.
- Kartono, K. (2016) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khairani, L., Sugara, R. and Khair, H. (2022) 'Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Pada Upt Asrama Haji Medan', *Ilmu Magister Manajemen*, 5, pp. 42-51.
- Mangkunegara Anwar Prabu (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan ke Dua Belas*. Dua Belas. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Maulana, M.A. (2020) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada Klaten', *Naskah publikasi skripsi universitas ahmad dahlan yogyakarta*, (Februari), pp. 1-16.
- Priansa Doni Juni (2018) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Redeker, M. et al. (2018) 'Integrating leadership: The leadership circumplex', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), pp. 435-455. Available at: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.738671>.
- Ritonga, Z. (2020) 'Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Pemimpin terhadap Efektivitas Organisasi pada PT . Mustika Asahan Jaya', 11(1), pp. 22-29.
- Robbins, P.S. dan C.M. (2020) *Human Resources Management Edisi 16, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjani, M.A. (2016) 'Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Budaya Sekolah Dengan Efektivitas Kerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Padang Tualang', *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 8(1).
- Setyowati, Y. and Yushita, A.N. (2017) 'Pengaruh Pengetahuan Perpajakan, Sanksi Pajak dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Dalam Membayar Pajak Bumi Dan Bangunan Di Desa Kalidengen , Kecamatan Temon , Kabupaten Kulon Progo Tahun 2014', *Profita*, 8, pp. 1-21.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yudiawan, A. (2020) 'Korelasi Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Dengan Budaya Kerja Pegawai Madarasah di Sorong Papua Barat', *Al-Qisthu: Jurnal Kajian Ilmu-ilmu Hukum*, 18(1), p. 1. Available at: <https://doi.org/10.32694/010800>.