

**PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN
PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

Feby Happy Monica¹, Djatmiko Noviantoro², Sari Samarina³
Universitas Tridinanti Palembang^{1,2,3}
febyhappymfkm2011@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei, menggunakan teknik sampel jenuh terhadap seluruh populasi sebanyak 46 pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup, sedangkan analisis data menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja maupun kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja terbukti mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, namun tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Simpulan, bahwa peningkatan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir lebih dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi kerja dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, SEM-PLS

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of work motivation in mediating the influence of transformational leadership style and organizational culture on employee performance at the Food Security Agency of Penukal Abab Lematang Ilir Regency. The research method used was a quantitative survey approach, employing a saturated sampling technique on the entire population of 46 employees. Data collection was conducted through closed-ended questionnaires, while data analysis used Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with the assistance of the SmartPLS application. The results showed that transformational leadership style had no effect on employee work motivation or performance. Organizational culture had a positive and significant effect on employee work motivation and performance. Work motivation had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work motivation was shown to mediate the influence of organizational culture on employee performance, but not the influence of transformational leadership style on employee performance. The conclusion is that improving employee performance at the Food Security Agency of Penukal Abab Lematang Ilir Regency is more influenced by organizational culture and work motivation than by transformational leadership style.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance, SEM-PLS

PENDAHULUAN

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir merupakan instansi

pemerintahan yang memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan urusan pemerintahan di Bidang Pangan. Urusan pangan tersebut meliputi hal-hal yang mempengaruhi Indeks Ketahanan Pangan Daerah (IKP) mulai dari Aspek Ketersediaan Pangan, Keterjangkauan Pangan dan Pemanfaatan Pangan. Dinas Ketahanan Pangan sendiri berdasarkan Peraturan Bupati Penukal Abab Lematang Ilir Nomor 27 Tahun 2022 mengenai Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerjanya terdiri dari 2 bidang yang melaksanakan Tugas dan Fungsi di Bidang Pangan yakni 1). Bidang Ketersediaan dan Distribusi pangan dan 2). Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan. Dalam hal kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan berdasarkan hasil LHE (Laporan Hasil Evaluasi) SAKIP tahun 2024 sudah dalam Kategori Baik (62,8). Namun nilai tersebut mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yakni capaian di tahun 2023 nilai SAKIP Dinas Ketahanan Pangan 68,7 (kategori Baik) menjadi 62,8 (Kategori Baik). Hal ini tentunya juga dipengaruhi dari kinerja pegawai sebagai pelaksana kegiatan maupun administratif di Dinas Ketahanan Pangan.

Fenomena yang terjadi saat ini bahwa kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir selama ini belumlah optimal, masih ada pegawai yang belum mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan menunda-nunda dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan yang diberikan. Selain itu, masih adanya pekerja yang tidak tepat waktu datang ke lokasi kerja, dan pekerja yang kurang dapat bekerjasama dalam tim. Fenomena yang berlangsung menunjukkan bahwa beberapa pegawai memiliki pola pikir hanya sebatas melaksanakan kewajiban tugas. Kinerja pegawai hanya berfokus pada melakukan pekerjaan sesuai dengan bagian mana tempat mereka bekerja tanpa mempertimbangkan teamwork dalam pelaksanaannya.

Terkait kepatuhan terhadap aturan instansi, berdasarkan pengamatan di lapangan masih ada beberapa pegawai yang pulang tidak sesuai waktu (pulang duluan) dan mengulur-ulur jam masuk setelah waktu istirahat serta adanya pegawai yang memilih duduk-duduk santai menonton mengobrol di jam kerja. Hal ini tentunya berpengaruh kepada penurunan kinerja pegawai yang nantinya berdampak pada kinerja instansi/organisasi. Dalam melakukan kegiatan tugas pokok dan fungsinya yakni di bagian/bidangnya masing-masing, masih terdapat pegawai yang hanya bekerja asal-asalan saja sehingga tidak memperhatikan kualitas kerja yang dihasilkan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal diantaranya: kemampuan dari pegawai tersebut yang masih belum optimal dalam menyelesaikan beban kerja yang ada, penempatan pegawai pada bagian/bidang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut sehingga menyebabkan pegawai tersebut tidak dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, pengetahuan terhadap bidang pekerjaan yang dilakukan masih terbatas, masih kurangnya kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti bimtek/pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaannya, serta adanya faktor-faktor lain yang tentunya ini sangat mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

Fenomena-fenomena di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan masih rendah kedisiplinan dan teamwork dalam hal penyelesaian pekerjaan serta rendahnya motivasi kerja dari masing-masing pegawai karena beberapa faktor, masih rendahnya komitmen loyalitas terhadap organisasi (budaya organisasi) dan bentuk/gaya kepemimpinan yang diterapkan di instansi tersebut.

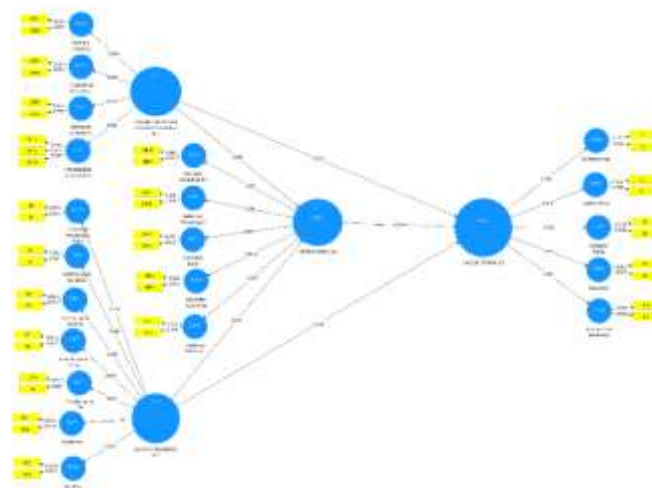
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Dalam penelitian yang akan dilaksanakan agar dapat sesuai dengan lingkup permasalahan yang ada, maka ruang lingkup penelitian dibatasi pada variabel yang telah ditentukan sesuai judul proposal tesis yaitu mengenai peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja

pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Pada penelitian ini rancangan penelitian yang digunakan yakni penelitian kuantitatif, yaitu menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penetapan populasi dalam setiap penelitian bertujuan untuk menentukan ukuran sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi area generalisasi. Dalam penelitian ini, populasi adalah 46 pegawai di wilayah Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel memperhatikan jumlah populasi penelitian yang tidak terlalu besar sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh digunakan ketika populasi penelitian kurang dari 100 orang agar penelitian menampilkan hasil yang akurat dan mengurangi bias. Oleh karena itu, 46 pegawai yang berada di wilayah Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang merupakan total seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yakni penelitian 1572eknik dengan menyebarkan kuesioner. Menurut Sugiyono (2015) kuesioner merupakan 1572eknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Masitoh, 2023). Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup atau disebut juga *close form questioner*, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, dan responden cukup memilih salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang disediakan (Sopingi, 2015).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Full Model Setelah Dikalkulasikan

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan sudah memenuhi *convergent validity*.

Tabel 1.
Discriminant Validity (Cross Loading)
Gaya Kepemimpina Transformasional

	Budaya Organisasi (X2)	Gaya Kepemimpinan Transforma Sional (X1)	Kinerja Pegawai (Z)	Motivasi Kerja (Y)
GKT1	0,599	0,851	0,600	0,560

GKT2	0,694	0,860	0,665	0,634
GKT3	0,609	0,809	0,629	0,559
GKT4	0,670	0,850	0,635	0,576
GKT5	0,637	0,869	0,561	0,527
GKT6	0,606	0,912	0,558	0,512
GKT7	0,638	0,839	0,612	0,575
GKT8	0,653	0,814	0,618	0,579
GKT9	0,676	0,790	0,585	0,555

Tabel 2.
Discriminant Validity (Cross Loading)
Budaya Organisasi

	Budaya Organisasi (X2)	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kinerja Pegawai (Z)	Motivasi Kerja (Y)
B1	0,704	0,778	0,612	0,573
B2	0,702	0,813	0,597	0,557
B3	0,797	0,705	0,700	0,711
B4	0,944	0,707	0,952	0,945
B5	0,767	0,530	0,723	0,722
B6	0,880	0,593	0,834	0,801
B7	0,798	0,474	0,745	0,751
B8	0,869	0,565	0,829	0,825
B9	0,874	0,694	0,815	0,802
B10	0,766	0,593	0,676	0,623
B11	0,851	0,515	0,809	0,750
B12	0,862	0,649	0,792	0,793
B13	0,904	0,699	0,840	0,839
B14	0,793	0,536	0,844	0,798

Tabel 3.
Discriminant Validity (Cross Loading)
Motivasi Kerja

	Budaya Organisasi (X2)	Gaya Kepemimpinan Transforma sional (X1)	Kinerja Pegawai (Z)	Motivasi Kerja (Y)
MK1	0,765	0,552	0,830	0,899
MK2	0,812	0,592	0,864	0,927
MK3	0,906	0,725	0,898	0,920
MK4	0,868	0,627	0,833	0,839
MK5	0,837	0,609	0,844	0,889
MK6	0,688	0,475	0,725	0,798
MK7	0,809	0,595	0,824	0,868
MK8	0,809	0,537	0,811	0,842
MK9	0,771	0,583	0,858	0,894
MK10	0,734	0,526	0,824	0,867

Tabel 4.
Discriminant Validity (Cross Loading)
Kinerja Pegawai

	Budaya Organisasi (X2)	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kinerja Pegawai (Z)	Motivasi Kerja (Y)
K1	0,671	0,514	0,738	0,793
K2	0,729	0,582	0,782	0,825
K3	0,862	0,687	0,927	0,924
K4	0,884	0,741	0,924	0,881
K5	0,809	0,587	0,856	0,768
K6	0,836	0,610	0,888	0,819
K7	0,848	0,629	0,926	0,864
K8	0,782	0,541	0,824	0,738
K9	0,835	0,612	0,862	0,792
K10	0,823	0,676	0,882	0,799

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai loading factor untuk setiap indikator-indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai loading factor yang paling besar dibandingkan nilai *loading factor* jika dihubungkan dengan variable laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik. Meskipun masih ada beberapa indikator yang memiliki angka koefisien korelasi lebih rendah terhadap variabelnya sendiri jika dibandingkan dengan angka koefisien korelasi indikator tersebut terhadap variabel lain. Indikator tersebut yakni pada indikator B1, B2, MK4, K1 dan K2. Menurut *Hair et all (2021)* cross-loading bukanlah alat untuk menguji validitas diskriminan dalam model PLS-SEM. Apabila hasil uji reliabilitas konstuk (Composite Reliability) dan Validitas Konvergen (Average Variance Extracted/AVE) telah memenuhi kriteria yang disarankan maka nilai cross-loading yang tidak sepenuhnya ideal dapat dianggap kurang kritis. Tapi, dalam hal ini boleh diabaikan dan variabel tetap diikutsertakan dalam pengolahan bootstrapping.

Tabel 5.
Path Coefficient

	Original Sample	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STDEV V)	P Values
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Motivasi Kerja (Y)	0,067	0,057	0,112	0,599	0,552
Budaya Organisasi (X2) -> Motivasi Kerja (Y)	0,967	0,962	0,096	10,090	0,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Kinerja Pegawai (Z)	0,051	0,057	0,069	0,0740	0,463
Budaya Organisasi	0,374	0,389	0,118	3,160	0,003

(X2) -> Kinerja Pegawai (Z)					
Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0,574	0,555	0,096	5,960	0,000

Berdasarkan tabel diatas dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

- 1) Hipotesis kedua: Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y). Hasil nilai P-Value adalah 0,552 > 0,05, sehingga disimpulkan tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap motivasi kerja (Y) Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- 2) Hipotesis kedua : Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y). Hasil nilai P-Value adalah 0,000 < 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- 3) Hipotesis pertama : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil nilai P-Value adalah 0,463 > 0,05, sehingga disimpulkan tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap kinerja (Z) pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- 4) Hipotesis ketiga: Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). Hasil nilai P-Value adalah 0,003 < 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- 5) Hipotesis kelima: Motivasi (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). Hasil nilai P-Value adalah 0,000 < 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Tabel 6.
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0,039	0,035	0,064	0,600	0,552
Budaya Organisasi (X2) -> Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0,555	0,536	0,124	4,468	0,000

Pada tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z) Dinas Ketahanan Pangan Kab PALI melalui motivasi

kerja (Y). Hal ini berdasarkan uji *indirect effect* yang didapat nilai Pvalue lebih dari 0,05 ($0,552 > 0,05$).

- 2) Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z) Dinas Ketahanan Pangan Kab PALI melalui motivasi kerja (Y). Hal ini berdasarkan uji *Indirect effect* yang didapat nilai P value kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dalam hal ini variabel motivasi dapat dijadikan sebagai mediasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap motivasi kerja di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Hal ini ditunjukkan dari nilai Original Sample sebesar (0,067) dengan nilai Tstatistik sebesar $0,599 < 1,96$, nilai P-value adalah $0,552 > 0,005$ artinya meskipun semakin baik Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap motivasi. (Pariesti & Christa, 2022) Dalam Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai dapat meningkat seiring dengan kemampuan pemimpin yang mampu menginspirasi pegawai agar bekerja lebih efektif. (Pariesti & Christa, 2022) Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi Kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan sering terjadi pergantian kepemimpinan yang masih bersifat Pejabat Pelaksana Tugas (Plt) di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten PALI. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak terlaksana secara optimal belum terlihat dampaknya dikarenakan masa kepemimpinannya untuk jabatan Plt. Kepala Dinas hanya berkisar 3-5 bulan. Selain itu, adanya rasa nyaman pada lingkungan kerja dan tambahan penghasilan/kompensasi menjadi point dalam peningkatan motivasi di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Adanya kesempatan pengembangan diri seperti pelatihan/bimtek menjadi dasar juga bagi pegawai di Dinas Ketahanan Pangan untuk peningkatan motivasinya. Hal tersebut didukung penelitian sebelumnya yang bertujuan mencari hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi. Dalam variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak selamanya gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi motivasi kerja pegawai. (Nurhuda, Sardjono, & Purnamasari, 2019)

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Pada hasil uji hipotesis kedua Budaya Organisasi berpengaruh terhadap pengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai original sample sebesar (0,967) dengan nilai T-statistik sebesar $10,090 > 1,96$, nilai P-value adalah $0,000 < 0,05$ artinya semakin baik Budaya Organisasi maka akan meningkatkan Motivasi Kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Dalam hal Budaya Organisasi seperti inisiatif dalam membangun inovasi di lingkungan kerja, melaksanakan pekerjaan yang disesuaikan dengan prosedur/SOP, bekerja dalam teamwork yang baik, serta bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab menyelesaikan sebelum deadline/tepat waktu terbukti dapat meningkatkan motivasi kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan. Hal ini tentunya nanti dapat berdampak pada kinerja pegawai dan kinerja organisasi di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten PALI. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan penelitian

tersebut menyatakan bahwa suatu budaya organisasi yang tercipta di dalam organisasi atau instansi itu sendiri akan menjadi faktor yang cukup penting pula agar motivasi yang berasal dari setiap individu karyawan dapat tercipta dengan baik (Yunita & Hidayat, 2020).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Pada hasil uji hipotesis ketiga Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Ditunjukkan dari nilai original sampel yakni sebesar (0,051) dengan nilai T-statistik sebesar $0,0740 < 1,96$, nilai P-value adalah $0,463 > 0,05$. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, dengan kata lain Gaya Kepemimpinan Transformasional yang baik tidak berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten PALI. Kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten PALI tidak bergantung kepada karakter pemimpin yang menjabat tapi lebih mengedepankan atau fokus pada kinerja yang masing-masing pegawai berikan tanpa melihat bentuk gaya kepemimpinan dari pimpinan instansi. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional juga tidak memiliki dampak terhadap kinerja pegawai dikarenakan di Dinas Ketahanan Pangan pimpinannya belum dilantik secara definitif atau masih merupakan Pejabat Pelaksana Tugas (Plt). Sehingga, rentang waktu pergantian kepemimpinannya cukup singkat yakni hanya berkisar 3-5 bulan sudah ada pergantian Plt Kepala Dinas yang baru. Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja, karena sistem kepemimpinan yang baru akan diterapkan orang pimpinan baru hanya berlangsung sementara dan sudah ada pergantian kepemimpinan yang baru lagi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak terbukti berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Sleman. Kondisi internal dan eksternal perusahaan dapat menjadi faktor penting dalam menentukan apakah gaya kepemimpinan transformasional akan naik atau tidak (Kurniawan, Hadi, & Purnamarini, 2024). Selain itu, penelitian lain juga menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Anwar Medika. Semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional Rumah Sakit Anwar Medika tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan (Nurhuda, Sardjono, & Purnamasari, 2019).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Pada hasil uji hipotesis keempat Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Hal ini ditunjukkan dari nilai original Sampel sebesar (0,374) dengan nilai T statistik sebesar $3,160 > 1,96$, nilai P-value adalah $0,003 < 0,05$. Artinya Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Ketelitian dan kecermatan dalam penyelesaian pekerjaan, tetap menjalin komunikasi efektif dan koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan serta melaksanakan pekerjaan dengan tetap menjaga nilai-nilai yang ditetapkan di lingkungan kerja merupakan budaya organisasi yang diterapkan yang terbukti meningkatkan kinerja dari pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten PALI. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yang menyatakan bahwa Budaya Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan. Semakin tinggi budaya kerja maka kinerja pegawai juga akan tinggi,

begitu pula sebaliknya, semakin rendah budaya kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan (Gunawan & Efendi, 2022).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Pada hasil uji hipotesis kelima motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai original sampel sebesar (0,574) dengan nilai T-statistik sebesar 5,960 > 1,96, nilai P-value adalah $0,000 < 0,05$. Kesempatan aktualisasi diri untuk pengembangan ilmu pengetahuan, terjalannya kerjasama dan koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman merupakan bentuk motivasi yang menjadi pemicu dalam hal peningkatan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten PALI. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Anwar Medika - Sidoarjo. Semakin tinggi motivasi kerja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit tersebut. Oleh sebab itu, motivasi kerja harus lebih baik agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Nurhuda, Sardjono, & Purnamasari, 2019)

SIMPULAN

Bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, namun peran mediasi motivasi kerja hanya terjadi pada hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai, bukan pada hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan transformasional terbukti tidak berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa karakter kepemimpinan yang bersifat transformasional belum mampu mendorong peningkatan motivasi dan kinerja pegawai, terutama dalam kondisi kepemimpinan yang bersifat sementara (Plt). Sebaliknya, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, serta motivasi kerja terbukti mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa nilai-nilai organisasi yang kuat, seperti disiplin, kerja sama tim, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja, mampu mendorong motivasi pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir lebih efektif dicapai melalui penguatan budaya organisasi dan peningkatan motivasi kerja dibandingkan dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional semata.

DAFTAR PUSTAKA

- Pariesti, A., Riassy Christa, U., & Meitiana. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan*. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika jl. Raya Bypass Krian km. 33 Balongbendo – Sidoarjo*. *IQTISHADEquity Jurnal Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.355>

- Yunita, M., & Hidayat, R. S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin*. Value: Jurnal Ilmiah Manajemen.
- Kurniawan, F. P., Hadi, S., & Purnamarini, T. R. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Sleman*. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 13(05), 1695–1707. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i05.35732>
- Gunawan, & Efendi. (2022). *Budaya Kerja Secara Langsung Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Masitoh. (2023). *Teknik Pengumpulan Data dengan Kuesioner*. Semarang: UNNES Press.
- Sopongi. (2015). *Kuesioner Tertutup: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 3rd Edition. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.