

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN
PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN
OGAN KOMERING ULU**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**



Oleh:

RIF'AT SUDRAJAT

07011381924178

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Menempuh
Derajat Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik**

Oleh:

RIF'AT SUDRAJAT

07011381924178

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing, Februari 2023

Dosen Pembimbing



Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.AP

NIP. 198701052015041003

Mengetahui,

Ketua Jurusan



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP. 196911101994011001

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU**

SKRIPSI

**Telah dipertahankan di Depan Tim Penguji pada Tanggal 16 Februari 2023
dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat**

TIM PENGUJI SKRIPSI

Pembimbing

Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.AP

NIP. 198701052015041003

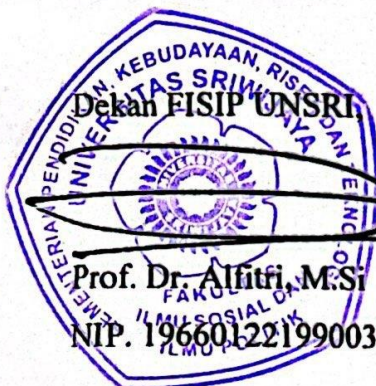
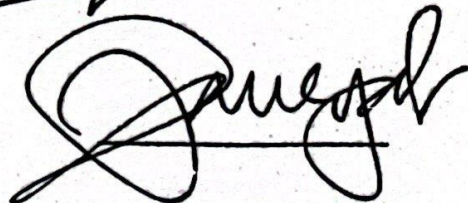
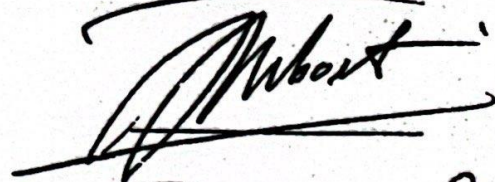
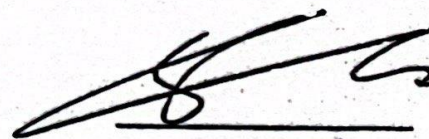
Penguji

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP. 196911101994011001

Januar Eko Aryansyah, S.IP., S.H., M.Si

NIP. 198801272019031005



Mengetahui,



LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rif'at Sudrajat
NIM : 07011381924178
Tempat dan Tanggal Lahir : Baturaja, 25 September 2001
Program Studi/Jurusan : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang,
Yang membuat pernyataan,



Rif'at Sudrajat
NIM. 07011381924178

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Tersenyumlah. Karena hari ini kamu tidak menyerah. Istirahatlah! sebab, hari ini kamu lelah. Jangan larut dalam kesedihan. Tidur yang lelap. Everything will be okay! Biarkan pikiranmu bermimpi, hatimu berdoa, dan tanganmu bekerja." (Indra Sugiarto)

Atas Ridho Allah SWT, Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya
2. Keluarga
3. Para sahabat
4. Teman-teman seperjuangan (Administrasi Publik 2019)
5. Almamater kebanggaan (Universitas Sriwijaya)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu. Populasi di dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu dan sampel sebanyak 40 pegawai ASN untuk dijadikan responden pada penelitian ini. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) secara parsial mendapatkan nilai signifikansi $0.300 > 0.05$ dinyatakan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y). Pada variabel Budaya Organisasi (X_2) secara parsial mendapatkan nilai signifikansi $0.049 > 0.05$ dinyatakan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) dan pada variabel Komitmen Organisasi (X_3) secara parsial mendapatkan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$ dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y). Selain itu secara bersama-sama atau simultan variabel Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu mendapatkan nilai F_{hitung} sebesar 24.306 dan nilai Sig. F $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antar variabel secara bersama-sama atau simultan dinyatakan berpengaruh positif. dan signifikan.

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

Pembimbing



Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.AP

NIP. 198701052015041003

Palembang, 16 Februari 2023

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP. 196911101994011001

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of Transformational Leadership, Organizational Culture and Organizational Commitment variables on Employee Work Motivation at the Regional Revenue Agency of Ogan Komering Ulu Regency. The population in this study were employees of the Regional Revenue Agency of Ogan Komering Ulu Regency and a sample of 40 ASN employees to be used as respondents in this study. The data analysis method in this study is quantitative with a descriptive approach. The results of this study indicate that the Transformational Leadership variable (X1) partially gets a significance value of $0.300 > 0.05$ which is stated to have no positive and significant effect on the Employee Work Motivation variable (Y). In the Organizational Culture variable (X2) partially getting a significance value of $0.049 > 0.05$, it is stated that it has a positive but insignificant effect on the Employee Work Motivation variable (Y) and the Organizational Commitment variable (X3) partially getting a significance value of $0.002 < 0.05$, it is stated that it has a positive and significant effect on the Employee Work Motivation variable (Y). In addition, together or simultaneously the Transformational Leadership, Organizational Culture and Organizational Commitment variables on Employee Work Motivation of the Regional Revenue Agency of Ogan Komering Ulu Regency obtained an F_{count} value of 24,306 and a Sig value. F value of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that the influence between variables together or simultaneously is stated to have a positive effect. and significant.

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

Advisor



Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.AP

NIP. 198701052015041003

Palembang, 16 Februari 2023

Chairman of the Publik Administration Department

Faculty of Social and Political Science

Sriwijaya University



Dr. M. Nur Budivanto, S.Sos., MPA

NIP. 196911101994011001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas ramhat dan karunia-Nya yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Ogan Komering Ulu**" sebagai syarat untuk meraih gelar Sarjana (S-1) Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis berterima kasih atas bantuan, motivasi, bimbingan, serta menyumbangkan ide dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ali Abdul Rahman, S.E dan Azmah yang selalu memberikan doa serta dukungan kepada saya yang tiada hentinya selama di perkuliahan dan pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Prof Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Bapak Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik dan Dosen Penguji pertama pada saat Seminar Proposal dan Ujian Komprehensif Skripsi saya.
5. Bapak Januar Eko Aryansyah, S.IP., S.H., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik dan Dosen Penguji kedua pada saat Seminar Proposal dan Ujian Komprehensif Skripsi saya.
6. Ibu Dr. Nurmah Semil, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang telah membimbing saya dari awal perkuliahan.
7. Bapak Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.AP selaku Dosen Pembimbing skripsi saya yang telah membimbing dengan sepenuh hati mengorbankan waktu, pikiran, saran dan ide dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Staff dan Karyawan TU (Tata Usaha) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Kampus Palembang yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu.

9. Kakak perempuan Almh. Ricke Novel dan Ririn Monica yang selalu memberikan semangat dan doa kepada saya selama perkuliahan.
10. Kakak Laki-laki Rian Stiawan, S.T yang telah memberikan semangat serta menaruh kepercayaan kepada saya.
11. Sahabat seperjuangan selama perkuliahan Vanisa Dian Anggraini, Anastasya Nur Rahmadini dan Muhammad Arie Wijoyo yang telah memberikan dukungan, saran dan masukan kepada saya.

Palembang, Februari 2023



Rif'at Sudrajat

NIM. 07011381924178

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR SINGKATAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Pemikiran.....	24
2.4 Pengembangan Hipotesis	25
2.4.1 Relasi Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja Pegawai (Y)	25
2.4.2 Relasi Budaya Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja Pegawai (Y)	26
2.4.3 Relasi Komitmen Organisasi (X3) dan Motivasi Kerja Pegawai (Y)	27

2.4.4 Relasi Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) dan Motivasi Kerja Pegawai (Y).....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Definisi Operasional	29
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	32
3.4 Populasi dan Sampel	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.6 Uji Validitas dan Reabilitas.....	35
3.7 Metode Analisis Data.....	37
3.8 Sistematika Penulisan.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum Penelitian	45
4.1.1 Gambaran Umum Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.....	45
4.1.2 Visi dan Misi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu	45
4.1.3 Struktur Organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu	46
4.1.4 Tujuan	47
4.1.5 Sasaran	47
4.1.6 Fungsi.....	47
4.1.7 Tugas Pokok	48
4.2 Pengujian dan Hasil Analisis Data.....	48
4.2.1 Uji Validitas dan Reabilitas.....	48
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	53
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.3 Pembahasan	62
4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Pegawai	62
4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai	63
4.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai	64
4.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai secara bersama-sama	65

BAB V PENUTUP.....	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Primed to Perform, by Lindsay McGregor and Neel Doshi	3
Gambar 2. Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X1)	49
Gambar 3. Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)	50
Gambar 4. Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3)	51
Gambar 5. Uji Realibilitas	52
Gambar 6. Uji Normalitas	53
Gambar 7. Uji Multikolinearitas	54
Gambar 8. Uji Heteroskedastisitas	55
Gambar 9. Uji Regresi Linear Berganda	56
Gambar 10. Uji Parsial (t)	59
Gambar 11. Uji Simultan (F)	60
Gambar 12. Uji Koefisien Determinasi	61

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	16
Tabel 2. Kerangka Pemikiran	25
Tabel 3. Jumlah pegawai PNS dan Non PNS di BAPENDA Kab.OKU Tahun 2023	33
Tabel 4. Skor setiap jawaban pada kuesioner	35
Tabel 5. Struktur Organisasi BAPENDA Kab. Ogan Komering Ulu	46
Tabel 6. Matriks hasil pengujian tiap variabel	65

DAFTAR SINGKATAN

1. SDM = Sumber Daya Manusia
2. SDGs = *Sustainable Development Goals*
3. WFH = *Work From Home*
4. WFO = *Work From Office*
5. MSDM= Manajemen Sumber Daya Manusia
6. PSM = *Public Service Management*
7. JKT = Jumlah Kepemimpinan Transformasional
8. JBO = Jumlah Budaya Organisasi
9. JKO = Jumlah Komitmen Organisasi
10. JMKP = Jumlah Motivasi Kerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

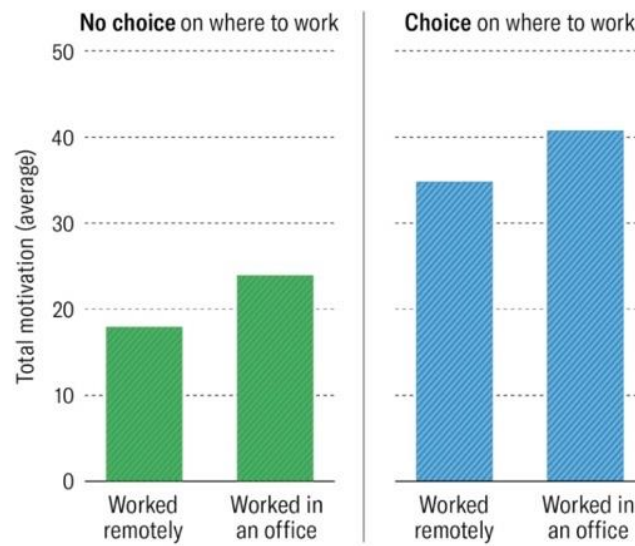
Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan terkhususnya instansi dalam mempertahankan dan mengembangkan lingkup instansinya, Sebagaimana tercantum dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 untuk Tata Kelola Manajemen Sumber Daya Manusia yang semakin baik, dimana hal tersebut menjadi regulasi yang berisikan kewajiban serta larangan bagi pegawai. Mengingat Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pusat dalam pencapaian suatu organisasi. Karena pentingnya peran manusia baik dalam persaingan jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda kantor, peran pemimpin juga harus memiliki sesuatu yang dapat mengembangkan kinerja pegawai tersebut, agar dapat mengikuti perkembangan zaman yang semakin hari semakin berkembang pesat. Menurut Marnis (2008) Sumber daya manusia adalah kemampuan sistematis dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Perilaku dan sifatnya dihasilkan dari keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Secara umum, pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri dapat dibedakan menjadi dua, yaitu sumber daya manusia secara makro dan mikro. Sumber daya manusia pada tingkat makro adalah kisaran populasi usia produktif di sebuah negara, sedangkan di tingkat mikro lebih memfokuskan bagi mereka yang bekerja di suatu instansi. Hal ini juga berkaitan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) yang mempunyai tujuh belas tujuan yang ditujukan untuk mengatasi tiga bidang intervensi yang lebih luas, yaitu keberlanjutan ekonomi, sosial dan lingkungan. SDGs fokus pada lima elemen yaitu *people, planet, prosperity, peace*

and partnership (Haider et al., 2019). Elemen people disini adalah titik fokus pada bagian integral dari tujuan serta target dari SDGs itu sendiri yang dimana selaras dengan tujuan SDGs pada *point* ke 16.6 menekankan dalam penguatan lembaga publik untuk menanamkan pemikiran, strategi, dan tindakan baru untuk membangun lembaga publik yang lebih efektif dan akuntabel.

Memahami pentingnya keberadaan SDM, motivasi pegawai selalu menjadi perhatian bagi organisasi sektor publik maupun swasta. Sejak revolusi industri pada akhir abad ke-18, para organisasi telah berjuang untuk mendorong motivasi dan semangat kerja tenaga kerja untuk meningkatkan kinerjanya. Terutama di era setelah pandemi covid-19 saat ini merupakan upaya yang penting untuk mencapai kinerja yang baik oleh suatu organisasi terkhususnya pemimpin di instansi terkait. Mengingat hal itu instansi sudah banyak menerapkan WFO (*work from office*) yang dimana sudah bisa bekerja langsung di kantor setelah dua tahun menerapkan WFH (*work from home*). Fase ini merupakan fase yang tentunya cukup sulit untuk pemimpin di instansi tersebut untuk mewujudkan perubahan secara langsung setelah sekian lama mereka mengikuti kebijakan dari pusat untuk WFH dari rumah yang dimana hanya berlandaskan kerja virtual, tentunya hal tersebut menyebabkan berbagai macam perubahan budaya organisasi yang cukup signifikan seperti kurangnya komunikasi, terbatasnya pengetahuan secara langsung, terbatasnya gadget yang digunakan untuk bekerja hingga terbatasnya interaksi antar pegawai maupun interaksi dengan pemimpin hingga berpengaruh ke kinerja pegawai.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Lindsay McGregor and Neel Doshi (2020) hasil yang di dapatkan dari penelitiannya yang berjudul *How to Keep Your Team Motivated, Remotely* menyatakan terjadi penurunan motivasi kerja pegawai pada saat Pandemi Covid-19.



Gambar 1. Primed to Perform, by Lindsay McGregor and Neel Doshi

Dari gambar grafik tersebut menyatakan hasil dari survey yang dilakukan oleh Lindsay McGregor dan Neel Doshi (2020) responden lebih memilih bekerja di kantor (*work from office*) dibanding bekerja di rumah (*work from home*) dikarenakan mereka menganggap jika bekerja dari rumah motivasi dalam bekerja menurun ditambah adanya tekanan emosional pada pegawai yang disebabkan karena muncul rasa khawatir oleh lonjakan ekonomi yang tidak sebanding dengan pendapatan serta muncul rasa takut kehilangan pekerjaan.

Mar'at (dalam Indrasari et al., 2017) mengatakan bahwa ada faktor yang bisa mempengaruhi kinerja individu yaitu faktor individu itu sendiri dan faktor lingkungan kerja. Faktor individu disini seperti tingkah laku, perbedaan minat, kebutuhan, komitmen dan lain-lain. Sedangkan faktor lingkungan kerja seperti budaya organisasi serta tugas yang diberikan ke pegawai sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri. Siahaan (dalam Adamy Marbawi, 2016) Kinerja merupakan hasil kerja yang didapat atau dicapai oleh pegawai yang dimana suatu kriteria yang berlaku dalam kurun waktu tertentu yang berarti

pencapaian yang didapat dari aktivitas pegawai maupun organisasi sesuai dengan standar yang berlaku, maka bisa dikatakan kinerja tersebut baik dan begitu juga sebaliknya.

Mengingat adanya perbedaan status dan kekuasaan di tempat kerja, seorang pemimpin diposisikan secara khusus sebagai panutan yang kredibel dengan tujuan membentuk sikap dan perilaku pegawai di tempat kerja. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan *public service motivation* atau motivasi pelayanan publik yang mengedepankan keadaan dinamis, dimana intervensi organisasi seperti kepemimpinan yang dapat membentuk motivasi bawahan (Christensen et al, 2017 dalam Hameduddin et al, 2022). Pentingnya peran seorang kepemimpinan transformasional disini untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses seorang pemimpin dan bawahannya untuk ketinggian moralitas serta motivasi yang lebih tinggi (Burns, 1978 dalam Adamy M, 2016). Begitu juga menurut pandangan Avolio et al., (1999) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional ini meliputi sebuah meningkatkan suatu hubungan yang lebih erat antara pemimpin dengan bawahannya yang didasarkan pada kepercayaan serta komitmen. Adapun karakteristik yang dikemukakan oleh Bass (1990) meliputi *Charisma*, *Inspiration*, *Intellectual Stimulation* dan *Individualized consideration*. Selain pentingnya peran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi instansi itu sendiri faktor budaya organisasi dan komitmen organisasi juga merupakan faktor penting terhadap motivasi kinerja pegawai di suatu organisasi.

Budaya organisasi yang dikemukakan oleh Wood et al., (2001:391) dalam Badu & Djafri (2017) Budaya organisasi merupakan suatu yang dipercayai serta nilai yang dikembangkan oleh organisasi itu akan menuntun perilaku para anggota organisasi itu sendiri. Begitu juga yang dijelaskan oleh Robbins (2008) dalam Adamy Marbawi (2016) mendefinisikan budaya organisasi itu adalah suatu sistem yang dipakai di organisasi tersebut yang dimana membedakan

organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sedangkan komitmen organisasi merupakan sebuah rasa identifikasi, loyalitas, serta keterlibatan yang diungkapkan oleh pegawai terhadap organisasi atau unit organisasi (Schermerhorn, 2005 dalam Bukit Benjamin, 2017). Komitmen organisasi disini merupakan kunci penting di suatu organisasi, karena dengan adanya komitmen pemimpin dapat melihat kontribusi serta dapat mengevaluasi kinerja pegawai. Seseorang akan berusaha menyumbang segala usaha yang mereka milik untuk organisasi dalam rangka mencapai tujuan (Mathins., et al (2011:122) dalam J Jufrizen (2018).

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Ogan Komering Ulu adalah suatu instansi yang memiliki tugas dalam kepengurusan pendapatan daerah yang menjadi unsur penunjang pemerintahan dalam dalam melaksanakan tugas di bidang pendapatan daerah seperti pengelolaan pajak daerah, koordinator pendapatan daerah serta penerimaan pendapatan daerah secara keseluruhan. Seperti yang dikatakan oleh bapak Mat Jadun selaku Kabid Perencanaan dan Pengembangan Pendapatan Daerah di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu yang mengatakan bahwa;

"Permasalahan yang dihadapi oleh Bapenda juga sama halnya dengan instansi-instansi lain pada saat masa Endemi Covid-19 ini, dari sekian banyak pegawai disini terlihat beberapa pegawai mengalami penurunan motivasi kerja pegawai yang berakibat terhambatnya operasional di dalam kantor".

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa dalam pencapaian motivasi kerja pegawai yang menghasilkan kinerja yang optimal tentunya diperlukannya seorang pemimpin yang dapat mengarahkan bawahannya untuk bekerja secara optimal dan juga tentunya faktor lain juga harus mendukung seperti gaya kepemimpinan atasan di kantor, budaya organisasi serta

komitmen di organisasi tersebut agar dapat menimbulkan rasa motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi sehingga bisa terpenuhinya apa yang diharapkan oleh instansi.

Berdasarkan dari uraian latar belakang tersebut, maka peneliti bermaksud ingin mengangkat judul penelitian "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu**"

1.2 Rumusan Masalah

Manusia adalah sumber daya penentu keberhasilan suatu organisasi khususnya instansi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Permasalahan yang muncul itu sendiri adalah tinggi rendahnya kinerja pegawai, permasalahan tersebut dimulai dari faktor kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap motivasi pegawai.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka perumusan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu?
2. Apakah pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu?
3. Apakah pengaruh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu?

4. Apakah pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini adalah usaha untuk mengetahui apakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu, Apakah pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu dan Apakah pengaruh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai kontribusi akademik untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Dapat bermanfaat untuk dapat menerapkan hasil ilmu yang sudah didapatkan selama perkuliahan dan juga berguna untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan

transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

b. Bagi instansi

Peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi dan acuan bagi instansi dalam pengelolaan SDM secara optimal.

c. Bagi almameter

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah informasi serta referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Unimal Press.
- Adiawaty Susi. (2020). Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang mempengaruhi Pemberdayaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23, 350–356.
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N. & Taruli Pebrina, E. (2020). Analisis Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Studi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2). <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>
- Avolio, B. J., Bass, B. M. & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441–462. <https://doi.org/10.1348/096317999166789>
- Ayu Sanggarwati Rifda Fitrianty Wahyu Suci Ayuning Tyas Kuswandi STIE Mahardhika Surabaya, D. (n.d.). *Efek Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Citra Persada Infrastruktur Di Surabaya*.
- Badu, S. Q. & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Ideas Publisher.
- Baihaqi, I. & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 10–22. <https://doi.org/10.22373/jimebis.v2i1.191>
- Bass, B. M. (n.d.). *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*.
- Bukit Benjamin, dkk. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (1st ed.). Zahr Publishing.
- Bukman Lian, H. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai* (Wardiah Dessy & Nuzulia Dian, Eds.; 1st ed.). Noerfikri.
- Curtis, S. & Wright, D. (2001). *Retaining Employees-The Fast Track to Commitment*.

- Djuraidi, A. & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1). <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Eisenberg, J., Post, C. & DiTomaso, N. (2019). Team Dispersion and Performance: The Role of Team Communication and Transformational Leadership. *Small Group Research*, 50(3), 348–380. <https://doi.org/10.1177/1046496419827376>
- Ekkar W. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja PT. Tirta Investama Pandaan. *Jurnal Manejerial Bisnis* Vol. 2 No. 2 , 2, 126–141.
- Firanti, D. A., Sulistiani, I. & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2). <https://doi.org/10.31849/niara.v14i2.5810>
- Haider, S., Bao, G., Larsen, G. L. & Draz, M. U. (2019). Harnessing sustainable motivation: A grounded theory exploration of public service motivation in local governments of the state of Oregon, United States. *Sustainability (Switzerland)*, 11(11). <https://doi.org/10.3390/su11113105>
- Hameduddin, T. & Engbers, T. (2022). Leadership and public service motivation: a systematic synthesis. *International Public Management Journal*, 25(1), 86–119. <https://doi.org/10.1080/10967494.2021.1884150>
- Hayati, R., Arafat, Y. & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Indrasari, M., Kerja, K., Kinerja, D. & Indd, K. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. www.indomediapustaka.com
- J Jufrizen., et al. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* , 1, 9–25.
- Kurniawan Agung. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Kurniawan W A & Puspitaningtyas Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Kurniawan Agung, Ed.; 1st ed.). Pandiva Buku.

- Lindsay McGregor and Neel Doshi. (2020, 9. April). *How to Keep Your Team Motivated, Remotely*. Harvard Business Publishing. <https://hbr.org/2020/04/how-to-keep-your-team-motivated-remotely>
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Chandra Teddy, Ed.; viii, Vol. 1). Zifatama Publishing.
- Marwiyah, S., Rohma, M. & Putra, E. P. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dalam Pemberdayaan Organisasi Pemerintahan Terhadap Motivasi Kerja PNS Kota Probolinggo. *Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 2(3), 192–204. <http://jisip.org/index.php/jsp/article/view/75>
- Masykur, R., Setiawati, Y., Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, F., kunci, K., Organisasi, B. & Kerja Guru, M. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung*. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i1.4004>
- Mirah Kusuma Putri, I. A. & Badera, I. D. N. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Dengan Tindakan Supervisi Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i02.p14>
- Nyoto, N. & Rajab, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Riau Pekanbaru. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 13(Vol. 13 No. 1). <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v13i1.4861>
- Perry, J. L., Aldag, R., Brumback, G., Cassady, A., Lam, D., Lane, L., Miller, T., Sherwood, F., Schwab, D., Sinclair, T. & Weiss, A. (1996). Articles Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity Downloaded from. In *J-PART* (Vol. 6). <http://jpart.oxfordjournals.org/>
- Perry, J. L. and L. R. W. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 367–373.
- Praditya Maha Putra, K. A. & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3618. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p12>
- Produktivitas, J., Asbari, M., Purwanto, A., Budi, P., Manajemen, S. P., Pascasarjana, F., Kunci, K. & Kepemimpinan, : (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan

- Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah. In *Jurnal Produktivitas* (Vol.7).
www.openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp
- Rene, R. & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1).
<https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Rivai, A. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2).
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Rochman Hariyawan, N. (2022). Analisis Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bagian Sarana Daop 06 Stasiun Tugu Yogyakarta). In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 5, Issue 1).
- Sada Harahap, K., Kelautan dan Perikanan Dumai, P., Wan Amir, J., Pangkalan Sesai, K., Dumai Barat, K., Dumai, K. & Riau, P. (n.d.). *Kajian Pengendalian Mutu Produk Tuna Loin Precooked Frozen Menggunakan Metode Skala Likert Di Perusahaan Pembekuan Tuna X Study Of Quality Control Of Tuna Loin Precooked Frozen Products Using The Likert Scale Method In Tuna Freezing Company X*.
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research Development* (Rusmini, Ed.; 1st ed.). Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA).
- Suryosukmono, G. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Motivator Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 1–18. <https://doi.org/10.33369/insight.15.1.1-18>
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S. & Endri, E. (2021). Organizational culture as a mediator motivation and transformational leadership on employee performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67–79. <https://doi.org/10.36941/AJIS-2021-0065>
- Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan, S. & Insan Pembangunan, S. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas

Kepemimpinan Transformasional Dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Terakreditasi Peringkat*, 4(3), 615–632. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>