



ISSN 2954-2757 (Online)

ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis

<https://esensijournal.com/index.php/esensi>

Vol. 28 Issue 1, April (2025)

doi.org/10.56943/esensi.v28i1.59

The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Competence on Employee Performance Mediated by Work Motivation at the Central Bureau of Statistics (BPS)

Pramaika Yoga Sentani^{1*}, Kamaruzzaman Onaning²

¹yoga01.irekost@gmail.com, ²onaningkamaruzzaman@gmail.com

Institut Bisnis Nusantara

*Corresponding Author: Kamaruzzaman Onaning

Email: onaningkamaruzzaman@gmail.com

ABSTRACT

The Central Bureau of Statistics (BPS) plays a crucial role in providing data for national development policies. To carry out this important task, BPS is highly dependent on the performance of its employees. However, employee performance is influenced by various factors, making it essential to identify the most significant variables within the BPS work environment. This quantitative study aims to analyze and empirically test the influence of leadership style, organizational culture, and employee competence on employee performance, while also examining the mediating role of work motivation. A total of 100 active employees at BPS's central office were selected as respondents using a random sampling technique. Primary data was collected through questionnaires and analyzed using the Structural Equation Modelling (SEM) method with SmartPLS software, which included tests for validity, reliability, and the structural model. The research findings indicate that employee competence has a direct and significant effect on performance. Conversely, leadership style and organizational culture do not have a direct significant effect. Another interesting finding relates to the mediating role of work motivation: organizational culture was found to significantly influence employee performance when mediated by work motivation. However, the influence of leadership style and competence on performance was not significant when mediated by motivation.

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

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Organisasi, Kompetensi Pegawai, terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Intervening di Badan Pusat Statistik

ABSTRAK

Badan Pusat Statistik (BPS) memiliki peran krusial dalam menyediakan data untuk menentukan arah kebijakan pembangunan negara. Untuk menjalankan tugas besar tersebut, BPS sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Namun, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, sehingga penting untuk mengidentifikasi variabel yang paling berpengaruh di lingkungan kerja BPS. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai, serta meninjau peran mediasi dari motivasi kerja. Sebanyak 100 pegawai aktif di kantor pusat BPS dipilih sebagai responden menggunakan teknik pengambilan sampel acak. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM) dengan program SmartPLS, mencakup pengujian validitas, reliabilitas, dan model struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan. Temuan menarik lainnya adalah peran motivasi kerja sebagai mediator. Budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ketika dimediasi oleh motivasi kerja, menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik dapat mendorong kinerja jika disertai dengan motivasi yang tepat. Namun, pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi tidak menjadi signifikan terhadap kinerja ketika melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Statistik oleh suatu negara bisa juga digunakan untuk menentukan haluan dari suatu negara untuk mencapai kemakmuran, penentu kebijakan pembangunan pemerintahan, memberikan keputusan pemerintahan secara bijak untuk kemajuan, mengungkapkan suatu peristiwa pemerintahan dan lainnya (Cavicchia & Vichi, 2021). Dampak kebijakan tanpa statistik dalam pemerintahan juga bisa berupa kehancuran sistem pemerintahan atau kesejahteraan yang pemerintah tujukan untuk rakyat tidak tercapai dengan baik dan tepat (Mügge, 2022). BPS adalah lembaga pemerintah yang fokus dalam urusan statistik yang mempunyai tugas pokok menyediakan dan melakukan koordinasi ketersediaan data dan informasi statistik pada lingkup nasional maupun daerah melalui kegiatan besar yaitu sensus penduduk, sensus pertanian dan sensus ekonomi (Sarihastuti, 2024). BPS sebagai salah satu instansi pemerintah sesuai dengan peraturan presiden nomor 86 tahun 2007 memiliki tugas yaitu melaksanakan tugas pemerintah dibidang statistik, tentunya harus didukung dengan sumberdaya manusia yang mumpuni, baik pada tingkatan pengambil keputusan yaitu para pimpinan dan juga pada tingkatan pelaksana yaitu pegawai, dimana hal tersebut diperlukan untuk memperoleh hasil yang kompeten dan berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan.

Untuk itu BPS sebagai instansi pemerintah penyedia data statistik, memiliki kompleksitas atau keunikan tersendiri dalam menjalankan operasional kegiatannya, sehingga diperlukan pemimpin yang dinamis dan efektif yang dapat memahami tentang mekanisme kerja BPS. Sebagai instansi pemerintah, tentunya BPS terikat dengan peraturan-peraturan yang diterbitkan oleh pemerintah, begitupun dengan pelaksanaan budaya kerja yang baik (Ahmad, 2022). Sejalan dengan Grand Design reformasi birokrasi 2010-2025, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 39 tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja dibentuk sebagai pedoman setiap instansi pemerintah dalam pengembangan budaya kerja organisasi, untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat serta pegawai di lingkungan masing-masing agar dapat meningkatkan kinerja untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi, dan tentunya sebagai panduan dalam merencanakan, melaksanakan, dan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja.

Hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, dan kinerja pegawai telah menjadi topik hangat dalam berbagai penelitian. Berbagai studi terdahulu menemukan hasil yang beragam. Misalnya, penelitian dari Faridah et al. (2023) dan Helistiawan (2008) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Pariesti et al. (2022), yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Keragaman temuan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengkaji bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi, terutama dalam

konteks unik instansi pemerintah seperti BPS. Selain pengaruh langsung, penelitian juga banyak mengkaji peran mediasi dari variabel lain, seperti motivasi kerja. Motivasi kerja sering kali dianggap sebagai jembatan yang menghubungkan faktor-faktor organisasi dengan kinerja pegawai (Faridah et al., 2023; Pariesti et al., 2022). Studi ini menyoroti bahwa bahkan ketika kepemimpinan dan budaya kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja, keduanya mungkin tetap berperan penting dengan meningkatkan motivasi pegawai, yang pada akhirnya mendorong kinerja.

Untuk menunjang *output* data yang berkualitas, BPS juga memerlukan pegawai yang memiliki kompetensi dengan mutu yang tinggi, diwujudkan dengan adanya sekolah kedinasan yaitu Sekolah Tinggi ilmu Statistik, dan perekrutan pegawai dengan kebutuhan kompetensi tertentu lainnya. Bagaimana kepemimpinan dan budaya kerja, serta kompetensi pegawai yang dimiliki oleh BPS, diperlukan adanya motivasi kerja pada setiap pegawai. Dalam rangka memperoleh kinerja yang baik, maka motivasi yang diperlukan adalah motivasi yang kuat, yaitu yang mempunyai intensitas, tujuan dan ketekunan. Semakin para pegawai termotivasi dalam bekerja, maka para pegawai bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya motivasi yang tinggi dan kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga akan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di Badan Pusat Statistik. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan dalam penetapan kebijakan dan strategi pengembangan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik, sebagai masukan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai Badan Pusat Statistik, dan sebagai masukan dalam mengembangkan penelitian di Institut Bisnis Nusantara.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2020). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan meliputi potensi dan realita yang didapat dari pendidikan dan keterampilan, sementara faktor motivasi adalah sikap terhadap situasi kerja yang mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, dan kondisi kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi diartikan sebagai daya dorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu (Moekijat, 2002). Arep dan Tanjung (2003) mendefinisikan motivasi sebagai hal pokok yang menjadi dorongan setiap individu untuk bekerja. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi terdiri dari faktor eksternal (lingkungan kerja, kepemimpinan, tuntutan organisasi) dan faktor internal (pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman, dan harapan).

Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Judge (2008), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok agar bergerak menuju pencapaian sasaran. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan dan memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Kartono (2009) mendefinisikan pemimpin sebagai individu yang memiliki kecakapan dan kelebihan di suatu bidang, sehingga mampu memengaruhi orang lain. Northouse (2010) mengklasifikasikan gaya kepemimpinan menjadi kepemimpinan instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi.

Budaya Organisasi

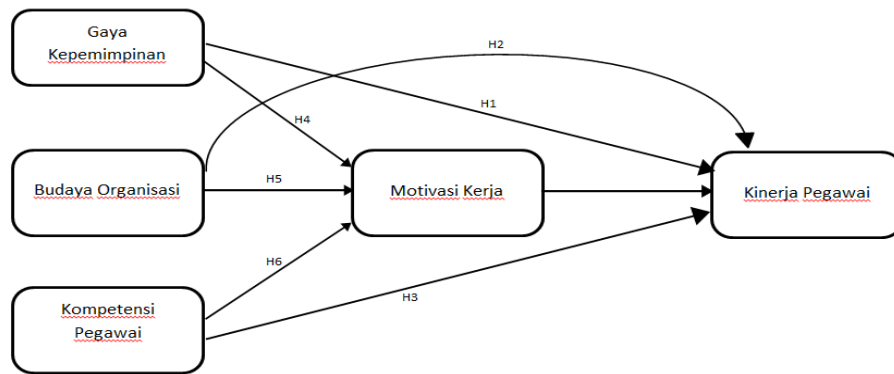
Budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap, nilai inti, dan pola perilaku yang diterapkan di dalam organisasi (Victor Tan dalam Tunggal, 2006). Wibowo (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah norma perilaku sosial dan moral yang menjadi dasar setiap tindakan dalam organisasi. Robbins (2006) mengidentifikasi tujuh karakteristik yang membentuk budaya organisasi, yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas.

Kompetensi Pegawai

Kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif (Simamora, 1995). Wibowo (2007) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, dan didukung oleh sikap kerja. Spencer dan Spencer (2008) mengklasifikasikan dimensi kompetensi menjadi tiga, yaitu kompetensi intelektual, emosional, dan sosial.

Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Berdasarkan konsep teori yang telah dijelaskan, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Dengan hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. H3: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. H4: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja.
5. H5: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja.
6. H6: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian dilakukan di kantor pusat Badan Pusat Statistik (BPS) dengan responden adalah pegawai aktif. Penelitian ini menggunakan data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui instrumen kuesioner yang disebar. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak pada tiap-tiap bagian di instansi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin dengan jumlah populasi (N) 1.133 orang dan nilai kritis yang ditoleransi (e) sebesar 10% (Prasetyo & Jannah, 2016).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \qquad n = \frac{1.133}{1 + 1.133 (0,1)^2} = 91,89$$

n= jumlah sampel

N= jumlah populasi

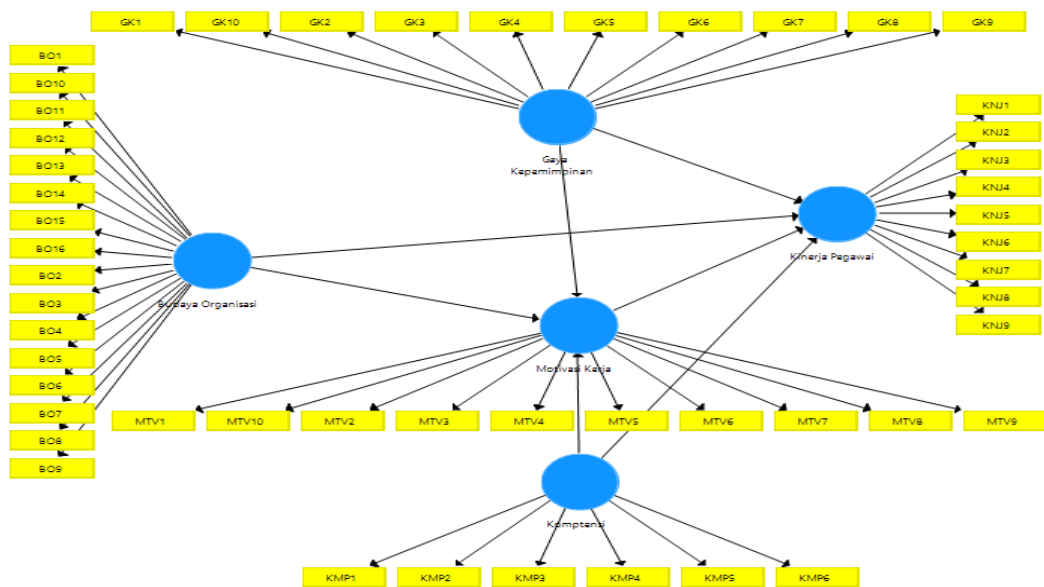
e= nilai kritis (batas ketelitian)

Dengan memasukkan nilai populasi dan batas toleransi, didapat jumlah sampel sebanyak 100 responden. Pengolahan data dilakukan menggunakan

SmartPLS dengan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) untuk menguji efek prediksi dan hubungan antarvariabel. Penggunaan metode SEM dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) sangat sesuai untuk model penelitian yang bersifat prediktif dan kompleks, terutama dalam ilmu sosial dan manajemen (Hair et al., 2022). Sebelum menguji model struktural, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid dan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari kuesioner yang telah disebar kepada lebih dari 257 pegawai, didapatkan 108 pegawai yang merespon, namun penulis mengambil 100 responden untuk diolah. Dengan menggunakan SmartPLS, dilakukan evaluasi model pengukuran untuk mengetahui validitas dan reliabilitas, dan untuk mengukur korelasi antar variabel. Terlebih dahulu ditentukan model diagram jalur sesuai variabel yang digunakan.



Gambar 2 Diagram Jalur

Dari diagram jalur model, dilakukan kalkulasi untuk mengetahui nilai *loading factor*, dimana nilainya harus lebih besar dari 0,6, sehingga dapat dikatakan indikator0indikator memiliki korelasi. Setelah seluruh indikator memiliki *loading factor* diatas 0,6, maka dapat diketahui syarat reliabilitas dan validitas yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (...)	Copy to
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
Budaya Organisasi	0.812	0.816	0.869	0.572	
Gaya Kepemimpinan	0.900	0.919	0.918	0.616	
Kinerja Pegawai	0.751	0.751	0.842	0.572	
Kompetensi	0.655	0.662	0.813	0.592	
Motivasi Kerja	0.780	0.787	0.849	0.530	

Gambar 3 Reliabilitas dan Validitas

Diketahui dari tabel diatas, ahwa seluruh nilai telah memenuhi syarat yaitu diatas 0,6. Setelah variabel telah dipastikan reliabel dan valid, kemudian dilakukan evaluasi model struktural untuk mengetahui hubungan antar variabel dan tingkat signifikan antar jalur. Dalam smartPLS, evaluasi model struktural dilakukan dengan kalkulasi *bootstrapping*.

Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.047	0.063	0.142	0.335	0.738
Budaya Organisasi -> Motivasi Kerja	0.437	0.454	0.138	3.157	0.002
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	0.155	0.165	0.114	1.367	0.172
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi Kerja	0.104	0.104	0.108	0.965	0.335
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0.407	0.409	0.091	4.488	0.000
Kompetensi -> Motivasi Kerja	0.155	0.154	0.105	1.478	0.140
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.240	0.220	0.118	2.031	0.043

Gambar 4 Koefisien Jalur

Dari gambar diatas diketahui semua variabel berpengaruh positif, dan dengan $\alpha = 5\%$ diketahui bahwa budaya organisasi terhadap motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, memiliki T Statistik $> 1,985$, sedangkan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, dan kompetensi terhadap motivasi kerja, memiliki T Statistik $< 1,985$. Pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Pengujian

No	Hubungan	Koefisien Jalur	T Statistic $> 1,966$	Kesimpulan	
				Pengaruh	Hipotesis
1	Gaya Kepemimpinan $>$ Kinerja Pegawai	0,155	1,367	Tidak Signifikan	Ditolak

No	Hubungan	Koefisien Jalur	T Statistic >1,966	Kesimpulan	
				Pengaruh	Hipotesis
	(Hipotesis 1)				
2	Budaya Organisasi > Kinerja Pegawai (Hipotesis 2)	0,047	0,335	Tidak Signifikan	Ditolak
3	Kompetensi > Kinerja Pegawai (Hipotesis 3)	0,407	4,488	Signifikan	Diterima
4	Gaya kepemimpinan > Motivasi Kerja > Kinerja Pegawai (Hipotesis 4)	0,025	0,791	Tidak Signifikan	Ditolak
5	Budaya Organisasi > Motivasi Kerja > Kinerja Pegawai (Hipotesis 5)	0,105	2,031	Signifikan	Diterima
6	Kompetensi > Motivasi Kerja > Kinerja Pegawai (Hipotesis 6)	0,037	0,997	Tidak Signifikan	Ditolak

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif (0,155) namun tidak signifikan ($1,367 < 1,985$) terhadap kinerja pegawai. Hal ini tidak sesuai dengan pengembangan hipotesis dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Helistiawan (2008) dan Marwansyah (2016), yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Pariesti et al. (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam kajian yang dilakukan oleh Erya Afrianus, Widyaiswara Muda di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik, gaya kepemimpinan seseorang berbeda dengan lainnya selaras dengan paradigmanya masing-masing. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sebelumnya, disimpulkan bahwa paradigma tentang gaya kepemimpinan belum menjadi suatu faktor pertimbangan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis budaya organisasi memiliki pengaruh positif (0,047), namun tidak signifikan ($0,335 < 1,985$) terhadap kinerja pegawai. Hal ini tidak sesuai dengan pengembangan hipotesis dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faridah et al. (2023) dan Helistiawan (2008), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh ACT Consulting pada tahun 2017, BPS dinilai memiliki budaya organisasi kurang sehat, namun setiap pegawai tetap berkinerja berdasarkan tugas dan fungsi, dan dilakukan penilaian atas kinerja pegawai tiap bulannya. Sehingga dapat diartikan budaya organisasi di BPS tidak memiliki pengaruh atas pencapaian kinerja pegawainya.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kompetensi memiliki pengaruh positif ($0,407$) dan signifikan ($4,488 > 1,985$) terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pengembangan hipotesis dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Helistiawan, 2008; Pariesti et al., 2022).

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, bahwa setiap instansi pemerintah memiliki standar kompetensi terhadap pegawainya, sehingga untuk mencapai kinerja, pegawai harus memiliki kompetensi sesuai dengan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu penulis mengartikan bahwa setiap pegawai pasti bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dan sesuai dengan kompetensinya. Semakin tinggi tingkat kompetensinya, maka akan semakin tinggi pula pencapaian kinerja yang diharapkan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja, memiliki pengaruh positif ($0,025$) namun tidak signifikan ($0,791 < 1,985$) terhadap kinerja pegawai. Dan hal ini tidak sesuai dengan pengembangan hipotesis dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Marwansyah, 2016).

Hal ini konsisten bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, belum terimplementasi di Badan Pusat Statistik.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, budaya organisasi melalui motivasi kerja memiliki pengaruh positif ($0,105$) dan signifikan ($2,031 > 1,985$) terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pengembangan hipotesis pada penelitian terdahulu bahwa budaya organisasi melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Faridah et al., 2023).

Secara langsung budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun dengan didorong motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik diharapkan oleh pegawai BPS sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga dengan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi juga.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kompetensi melalui motivasi kerja berpengaruh positif (0,037) namun tidak signifikan ($0,997 < 1,985$) terhadap kinerja pegawai. Hal ini tidak sesuai dengan pengembangan hipotesis dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ismail Lawasa (2013) dan Guntur Aryo Tejo (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berlainan dengan pengaruh secara langsung yaitu berpengaruh signifikan, sedangkan jika melalui motivasi kerja menjadi tidak berpengaruh signifikan. Sehingga pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah jika hubungannya adalah secara langsung, sebaliknya jika melalui motivasi kerja atau tidak langsung, hubungan pengaruhnya menjadi tidak signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Temuan ini menarik karena meskipun bertentangan dengan sebagian besar penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh, hal ini mengindikasikan bahwa di lingkungan BPS, faktor kepemimpinan belum menjadi pendorong utama kinerja. Selanjutnya, budaya organisasi juga tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan temuan umum dalam penelitian lain. Namun, ketika dimediasi oleh motivasi kerja, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja jika mampu menumbuhkan motivasi kerja yang kuat pada pegawai. Terakhir, kompetensi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, sejalan dengan penelitian terdahulu. Namun, pengaruh ini tidak lagi signifikan ketika melalui motivasi kerja, yang mengindikasikan bahwa hubungan antara kompetensi dan kinerja di BPS bersifat lebih langsung dan tidak bergantung pada faktor mediasi motivasi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan baik untuk pengembangan penelitian ini, maupun untuk intansi, yaitu sebagai berikut :

1. Jika ingin dilakukan penelitian dengan variabel yang sama di BPS, perlu dikaji lagi indikator yang tepat yang dapat menggambarkan pengaruh yang signifikan.
2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui variabel lain yang memiliki pengaruh yang berkontribusi besar pada variabel dependen, baik secara langsung maupun tidak langsung.

3. BPS perlu untuk mengkaji bahwa perlunya pengembangan kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Bahwa nilai-nilai kepemimpinan harus tertanam dengan baik pada setiap orang yang berada dalam posisi memimpin suatu unit kerja.
4. BPS perlu memberikan pembekalan kepada pegawai agar mengerti akan tugas dan fungsi yang mengarah kepada budaya organisasi yang kreatif dan memiliki tujuan.
5. BPS perlu membangun mindset pegawainya bahwa pekerjaan tidaklah hanya sekedar transaksional dalam hak dan kewajiban, namun perlu ditanamkan arti dari sebuah pekerjaan.
6. BPS perlu menetapkan dan selalu memperbaharui standar kompetensi pegawai, untuk tiap tugas dan fungsi yang ada.
7. BPS perlu menetapkan standar penilaian kinerja kepada pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya pada level masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, H. (2022). *Efektivitas Pengelolaan Data Inflasi Pada Badan Pusat Statistik di Parepare (Analisis Manajemen Syariah)*. IAIN PAREPARE.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Motivasi*. Grasindo.
- Cavicchia, C., & Vichi, M. (2021). Statistical Model-Based Composite Indicators for Tracking Coherent Policy Conclusions. *Social Indicators Research*, 156(2–3), 449–479. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02318-7>
- Faridah, F., Nurlina, N., & Syafrial, H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Rotaryana Jakarta. *Warta Dharmawangsa*, 17(4), 1702–1723. <https://doi.org/10.46576/wdw.v17i4.3624>
- Hair, J. F., Singh, S., Kaur, R., & Dana, L. P. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *SAGE Publication* (Third). SAGE Publication, Inc.
- Helistiawan, A. (2008). *Analisis pengaruh budaya organisasi kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jendral Imigrasi* [Program Pascasarjana Universitas Indonesia]. <https://lib.ui.ac.id>
- Kartono, D. K. (2009). *Pemimpin dan kepemimpinan : apakah pemimpin abnormal itu?* (Cetakan 8). RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *EVALUASI KINERJA SDM* (Cetakan 8). Refika Aditama.
- Marwansyah. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Edisi 2). CV Alfabeta. <https://perpustakaan.binadarma.ac.id/opac/detail-opac?id=4176>
- Moekijat, M. (2002). *DASAR-DASAR MOTIVASI*. Pionir Raya.
- Mügge, D. (2022). Economic statistics as political artefacts. *Review of International Political Economy*, 29(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/09692290.2020.1828141>
- Northouse, P. G. (2010). Leadership: Theory and Practice. In *Leadership: Theory and Practice* (5th ed.). SAGE. https://books.google.com/books/about/Leadership.html?hl=id&id=BiqT_CZ

bBegC

- Pariesti, A., Christa, U. R., & Meitiana, M. (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>
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif: teori dan aplikasi*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. A., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sarihastuti, D. (2024). Optimalisasi Penyelenggaraan Statistik Sektorial sebagai Upaya Pemenuhan Data Statistik Berkualitas di Indonesia. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(10), 4343–4363. <https://doi.org/10.46799/JSA.V5I10.1715>
- Simamora, H. (1995). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan 1). STIE YKPN.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2008). *Competence at Work Models for Superior Performance*. Wiley India Pvt. Limited.
- Tunggal, A. W. (2006). *CORPORATE CULTURE :Konsep dan kasus*. Harvarindo.
- Wibowo. (2006). *MANAJEMEN PERUBAHAN*. Raja Grafindo Persada. <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/manajemen-perubahan/>
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ketii). Rajawali Press.