

Pengaruh Kualitas Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi, Strategi Organisasi dan Motivasi Karyawan

Diana Larasati
Universitas Islam Indonesia
larasati@bps.go.id

Zaenal Mustafa.E.Q
Universitas Islam Indonesia
Zet_meq@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah melakukan analisis pengaruh kualitas pemimpin terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi, strategi organisasi dan motivasi karyawan. Desain penelitian menggunakan metode survei dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan pada 159 orang atau seluruh karyawan BPS se eks Karesidenan Kedu. Metode analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas pemimpin terhadap kinerja karyawan secara langsung adalah signifikan; pengaruh tidak langsung dari kualitas pemimpin terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening adalah tidak signifikan (0,080); pengaruh tidak langsung dari kualitas pemimpin terhadap kinerja karyawan dengan strategi organisasi sebagai variabel intervening adalah signifikan (0,704); pengaruh tidak langsung dari kualitas pemimpin terhadap kinerja karyawan dengan motivasi karyawan sebagai variabel intervening adalah signifikan (0,490); pengaruh langsung dari kualitas pemimpin terhadap kinerja organisasi adalah signifikan (0,329).Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan sedangkan pengaruh masing masing strategi organisasi dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Pengaruh Kualitas pemimpin terhadap masing masing budaya organisasi, strategi organisasi dan motivasi karyawan adalah signifikan.

Kata kunci— *Kualitas pemimpin, Budaya organisasi, Strategi organisasi, Motivasi karyawan, dan Kinerja karyawan*

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of leader quality on employee performance through organizational culture, organizational strategy and employee motivation. The design of the study used survey methods and data were collected through questionnaires distributed to 159 persons or all BPS employees throughout Kedu residency. Method of data analysis using path analysis. The results of this study indicate that the leader's quality of direct employee performance is significant; the indirect effect of leader quality on employee performance with organizational culture as intervening variable is not significant (0,080); indirect influence of leader quality on employee performance with organizational strategy as intervening variable is significant (0,375); indirect influence of leader quality on

employee performance with employee motivation as intervening variable is significant (0,161); the direct influence of the quality of leaders on organizational performance is significant (0.329). The influence of organizational culture on employee performance is not significant while the influence of each organizational strategy and employee motivation on employee performance is significant. The influence of leaders' quality on each organizational culture, organizational strategy and employee motivation is significant.

Keywords— *Quality leader, Organizational culture, Organizational strategy, Employee motivation, and Employee performance*

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai Lembaga Pemerintah Non Departement (LPND) merupakan aparat pemerintah yang harus berperan aktif dalam menjalankan reformasi birokrasi. *Road map* RB BPS dimulai sejak tahun 2010 melalui Program *Statistical Capacity Building-Change and Reform for the Development of Statistics* (Statcap-Cerdas). BPS berupaya melakukan perbaikan-perbaikan baik dari aspek teknis maupun manajemen. Peningkatan Kinerja BPS terus diupayakan di berbagai bidang pekerjaan dalam upaya mewujudkan *Good Governance*. Saat ini BPS sedang melaksanakan implementasi Reformasi Birokrasi tahap II, setelah pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahap I (2010 – 2015) belum berhasil dilaksanakan secara keseluruhan, tercermin dalam laporan pelaksanaan RB Tahap I (2010-2014) di mana kondisi BPS pasca pelaksanaan RB tahap I belum terlihat adanya perubahan. Kendala yang dihadapi mencakup sumber daya manusia, strategi, *partnership*, *resources*, proses dan *leadership*. Hasil sensus dalam jaringan (Daring) atau disebut dengan *Change Progress Online Census* (CPOP) 2015 yang dilakukan di BPS dengan responden seluruh pegawai BPS di Indonesia menunjukkan BPS memiliki 2 (dua) isu besar yaitu rendahnya komitmen dan budaya organisasi dengan nilai kurang dari 4 atau berada dalam kelompok *medium risk*.

Upaya perubahan ini sejalan dengan teori revolusi *Human Resource Management* (HRM) ke sumber daya manusia ke *Strategic Human Resource Management* (SHRM) ditulis oleh Guest (1989), perbedaan utama adalah bagaimana organisasi mengintegrasikan keputusan strategis ke dalam kebijakan dan praktek HRM untuk mengatasi lingkungan. Sementara Armanu Thoyib (2005) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan strategi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pek Nike Oktavia dan Devie (2014) menyebutkan terdapat pengaruh positif antara *servant leadership* terhadap *employee empowerment* juga terhadap *organizational learning* dalam perusahaan. *Employee empowerment*, *organizational learning* dan *servant leadership* masing masing berpengaruh positif terhadap *competitive advantage*. Rumasukun,dkk (2015) menyebutkan bahwa strategi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja dan budaya kerja. Peneliti lain yaitu Yusrina (2012) menyebutkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi bisa saling pengaruh mempengaruhi..

Sejalan dengan penelitian terdahulu dan latar belakang permasalahan, terlihat masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BPS. Kualitas pemimpin melalui budaya organisasi, strategi organisasi dan motivasi karyawan sangat diperlukan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian

tentang “Pengaruh Kualitas Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi, Strategi Organisasi dan Motivasi Karyawan”.

KAJIAN TEORI

Gibson (1995:6) yang diterjemahkan oleh Djakarsih menyebutkan bahwa perilaku organisasi sebagai penggunaan teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi dan antropologi budaya untuk mempelajari persepsi, nilai-nilai, kapasitas belajar dan tindakan-tindakan individu ketika bekerja didalam kelompok dan didalam organisasi secara keseluruhan, penganalisisan dampak lingkungan luar atas organisasi dari sumber daya manusia, misi, tujuan dan strateginya. Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa perilaku organisasi adalah suatu cara berfikir (*way of thinking*). Dalam hal ini perilaku dipandang sebagai bekerja pada tingkat individu, kelompok dan organisasi meski akhirnya tidak semua perilaku organisasi ini dapat berjalan dengan lancar. Kaufman (1985:8) mengemukakan bahwa penyebab kegagalan untuk mengadakan perubahan didalam organisasi dikategorikan menjadi tiga yaitu : Hasrat untuk mempertahankan kestabilan hidup bersama (*acknowledged collective benefits of stability*), pertimbangan atas lawan-lawan yang mungkin dihadapi pada saat mengadakan perubahan (*calculated opposition to change*) dan ketidakmampuan untuk mengadakan perubahan (*inability to change*).

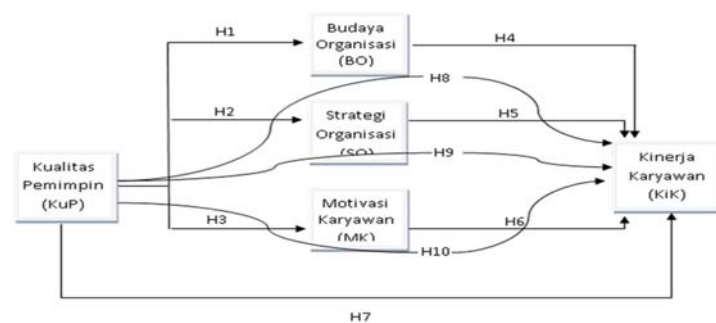
Kast dan James (2002:390), mengemukakan perilaku individu adalah cara bertindak, menunjukkan tingkah laku seseorang. Pola perilaku adalah mode tingkah laku yang dipakai seseorang dalam melaksanakan kegiatan-kegiatannya. Dikatakan bahwa proses perilaku serupa untuk semua individu, walaupun pola perilakunya mungkin berbeda. Ada 3 asumsi yang saling berkaitan mengenai perilaku manusia, yakni: 1) perilaku itu disebabkan (*caused*), 2) perilaku itu digerakkan (*motivated*), 3) perilaku itu ditunjukkan pada sasaran.

Cash dan Fischer (1937) dalam Thoyib (2005:10) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Menurut Mangkunegara (2005: 9) “Kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).” Melihat berbagai teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2009:199) “Kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.” Pemimpin adalah orang yang mendapat amanah serta memiliki sifat, sikap, dan gaya yang baik untuk mengurus atau mengatur orang lain dimana paling tidak harus memiliki sifat-sifat diantaranya beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; adil dan jujur; arif, bijaksana, dan bertanggung jawab; visioner dan inspiratif; disiplin, rajin, cerdas, ulet, cekatan dan tanggap; serta ikhlas atau tanpa pamrih. Manajemen strategik didefinisikan sebagai suatu seni dan ilmu untuk memformulasikan, menerapkan, dan mengevaluasi keputusan-keputusan lintas fungsi, dengan itu maka organisasi bisa mencapai tujuan organisasi (David, 2003:5). Penyusunan strategi harus memperhatikan tujuan dan sasaran yang akan dicapai di waktu yang akan datang, selain itu suatu organisasi harus senantiasa berinteraksi dengan lingkungan dimana strategi tersebut akan dilaksanakan, sehingga strategi tersebut tidak bertentangan melainkan

searah dan sesuai dengan kondisi lingkungan dan melihat kemampuan internal dan eksternal yang meliputi kekuatan dan kelemahan organisasinya. Pacanowsky dan Trujillo (1993:298) menyatakan bahwa, “*Culture is not something an organization has, a culture is something an organization is*”. Setiap kita mendirikan organisasi, maka suatu hal yang tidak bisa kita elakkan munculnya ikatan dalam berbagai hal termasuk perilaku setiap individu dalam organisasi yang kita dirikan. Pendapat dari Gray et al. (1984) bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Mc.Clelland, dkk (1974) mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja, yaitu: kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). *Need for achievement* menunjukkan keinginan individu untuk secara signifikan berprestasi, menguasai skill, pengendalian atau standar tinggi. Seseorang yang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar.

Mengacu pada beberapa kajian pustaka yang ada maka kerangka pemikiran yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah seperti pada gambar 1.

Gambar 1 Alur Kerangka Pikir



Untuk mengetahui jawaban dari kondisi pada rumusan masalah dan pengaruh antar variabel yang ada, maka disusun rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Ada pengaruh antara kualitas pemimpin dalam organisasi terhadap ketaatan berbudaya dalam organisasi.
- H2: Ada pengaruh antara kualitas pemimpin dalam organisasi terhadap implementasi strategi organisasi.
- H3: Ada pengaruh antara kualitas pemimpin dalam organisasi terhadap motivasi karyawan.
- H4: Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.
- H5: Ada pengaruh antara strategi organisasi terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.
- H6: Ada pengaruh antara motivasi karyawan dalam organisasi terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.
- H7: Ada pengaruh antara kualitas pemimpin dalam organisasi terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.
- H8: Ada pengaruh antara kualitas pemimpin dalam organisasi terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi.

H9: Ada pengaruh antara kualitas pemimpin dalam organisasi terhadap kinerja karyawan melalui strategi organisasi.

H10: Ada pengaruh antara kualitas pemimpin dalam organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah *Verivicative research* yaitu penelitian yang menganalisis hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya. Metode penelitian ini menggunakan *Explanatory Survey Method*. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (KiK). Variabel bebas adalah kualitas pemimpin (KuP), dan variabel interveningnya adalah strategi organisasi (SO), budaya organisasi (BO) dan motivasi karyawan (MK). Penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan di (BPS) kabupaten/kota dalam wilayah eks Karisidenan Kedu di tahun 2017 dengan kriteria untuk semua karyawan berstatus PNS, memiliki masa kerja lebih dari dua tahun, dan maksimal memiliki masa kerja 2 tahun sebelum pensiun, dengan jumlah responden 167 orang. Kuesioner diajukan dengan menggunakan skala Likert meliputi angka 1 sampai 5. Data dan informasi penunjang lain diambil dari dokumen dokumen yang ada di kantor BPS, dari literatur - literatur dan jurnal. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur di dahului dengan serangkaian uji yaitu uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik (heterosdaskesitas, multikolinearitas, normalitas), analisis regresi, uji hipotesis (uji t, uji koefisien determinasi R², uji F).

Definisi Operasional variabel dalam penelitian ini antara lain:

1. Kinerja Karyawan (variabel dependent)
Kinerja karyawan (KiK) adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Kualitas Pemimpin (variabel independent)
Kualitas Pemimpin (KuP) adalah kualitas seseorang yang mampu membawa organisasi untuk mencapai tujuan dengan sikap sebagai panutan, sebagai pengasuh yang mendorong, menuntun dan membimbing serta mampu menumbuhkan dan mengembangkan hal yang baik dari asuhannya.
3. Budaya Organisasi (variabel intervening)
Budaya Organisasi (BO) adalah kemauan/ ketaatan karyawan untuk menjunjung tinggi budaya sebagai nilai dalam berperilaku dalam organisasi.
4. Strategi Organisasi (variabel intervening)
Strategi Organisasi (SO) adalah rencana jangka panjang dengan diikuti tindakan-tindakan yang ditunjuk untuk mencapai tujuan tertentu yang umumnya adalah keberhasilan.
5. Motivasi Karyawan (variabel intervening)
Motivasi Karyawan (MK) adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

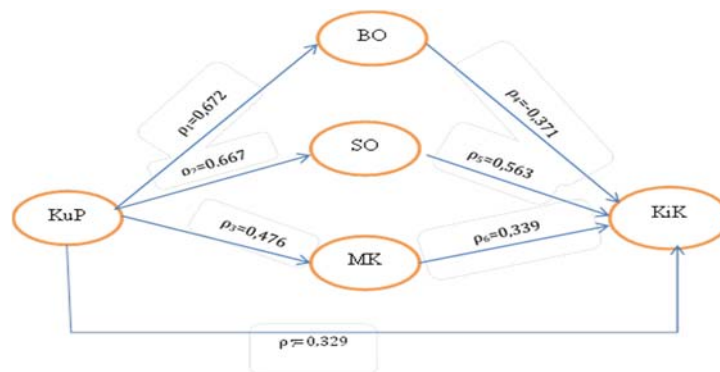
Responden yang mengisi lengkap kuesioner terdiri dari 159 dari total keseluruhan 167 karyawan yang terdiri dari laki-laki 102 orang (64,2%) dan perempuan 57

orang (35,8%). dengan 8 karyawan yang tidak berada di kantor dengan berbagai alasan yaitu sedang melaksanakan tugas belajar (2 orang), sakit (2 orang), cuti (2 orang) dan ijin tidak masuk kantor (2 orang).

Hasil Uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 20 terhadap enam variabel adalah masing masing skor item mempunyai koefisien korelasi lebih besar dari 0,05 sehingga semua variabel adalah valid. Hasil pengolahan data terhadap enam indikator mendapatkan nilai *Cronbach Alpha* (α) diatas 0,05 yang mengindikasikan bahwa semua indikator reliabel. Deteksi *Heteroskedastisitas* dalam penelitian ini dengan menggunakan Korelasi Spearman, di dapat nilai sig KuP (0,908); BO (0,855); SO (0,901) dan MK (0,962). Masing-masing sig variabel independen dengan residualnya memiliki tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas masing-masing variabel dengan residualnya. Deteksi *multikolinieritas* dalam penelitian ini dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor*, mendapatkan hasil masing – masing Kup (0,523; 1,911), BO (0,479;2,654), SO (0,482;2,227) dn MK (0,868;1,453). Semua nilai VIF kurang dari 10 dan angka *tolerance* nilainya diatas 0,10 menunjukkan bahwa tidak ada masalah *multikolinieritas* dalam model regresi. Hasil histogram dan scater plot variabel penelitian terlihat berdistribusi normal, terlihat titik-titik menyebar pada sumbu diagonal grafik dan mengikuti arah garis diagonal. Dari hasil pengolahan dapat menyusun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: 1). $BO = 14,480 + 0,433 \text{ KuP} + e_1$, 2); $SO = 10,128 + 0,313 \text{ KuP} + e_2$; 3). $MK = 20,975 + 0,195 \text{ KuP} + e_3$.

Analisa regresi berganda membentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $KiK = 9,346 - 0,199 \text{ BO} + 0,415 \text{ SO} + 0,286 \text{ MK} + 0,114 \text{ KuP} + e_5$
 Hasil uji signifikansi secara individual memperlihatkan bahwa tiga variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai sig t < 0,05) yaitu kualitas pemimpin (sig 0,000); strategi organisasi (sig 0,004) dan motivasi karyawan (sig 0,000). Variabel budaya organisasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,061. Nilai *koefisien determinasi* sebesar 0,528 .Hasil uji F mendapat nilai sig 0,000 sehingga dapat diambil keputusan bahwa kualitas pemimpin, budaya organisasi, strategi organisasi dan motivasi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji validasi koefisien pada jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi dengan melihat nilai *level of significant* (sig) < 0,05, maka dapat digambarkan model Path Analysis seperti berikut ini.

Gambar 4. Model Path Analysis



Dari model path diatas dapat diketahui besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total yaitu:

	Langsung	Tidak Langsung	Total
KuP → BO	0,672		
KuP → SO	0,667		
KuP → MK	0,476		
BO → KiK	-0,371		
SO → KiK	0,563		
MK → KiK	0,339		
KuP → KiK	0,329		
KuP → BO → KiK		$(0,672 \times -0,371) = -0,249$	$(-0,249 + 0,329) = 0,080$
KuP → SO → KiK		$(0,667 \times 0,563) = 0,375$	$(0,375 + 0,329) = 0,704$
KuP → MK → KiK		$(0,476 \times 0,339) = 0,161$	$(0,161 + 0,329) = 0,490$

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kualitas pemimpin terhadap budaya organisasi
 Hasil analisis data menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kualitas pemimpin terhadap budaya organisasi dengan nilai koefisien variabel kualitas pemimpin sebesar 0,672. Ditengah era perubahan yang menuntut semua karyawan untuk terus berkreasi dan inovatif dibutuhkan pemimpin yang mampu menggerakkan bawahannya sehingga reformasi birokrasi di BPS khususnya wilayah eks karesidenan Kedu dapat tercapai dengan tuntas. Perlu keteladanan dan ketegasan dari pimpinan agar dapat memperbaiki budaya organisasi agar sesuai dengan tujuan organisasi.
2. Pengaruh kualitas pemimpin terhadap strategi organisasi
 Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kualitas pemimpin terhadap implementasi strategi organisasi dengan nilai koefisien variabel kualitas pemimpin sebesar 0,667. Implementasi strategi organisasi memerlukan pemimpin yang visioner dan inspiratif yang mampu membawa bawahannya untuk memahami dan melaksanakan strategi organisasi.
3. Pengaruh kualitas pemimpin terhadap motivasi karyawan
 Pengaruh positif dan signifikan terjadi antara variabel kualitas pemimpin terhadap motivasi karyawan dengan nilai koefisien variabel kualitas pemimpin sebesar 0,476. Pimpinan yang mempunyai sifat inspiratif akan sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Ide ide serta inspirasi didukung dengan keteladanan serta ketegasan dalam upaya pengembangan organisasi akan menimbulkan semangat bagi bawahannya untuk ikut berperan serta melalui suatu keharusan dan berkembang dalam kesadaran untuk memotivasi kinerjanya.
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan
 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan dan mempunyai hubungan yang negatif yaitu dengan nilai koefisien variabel budaya organisasi sebesar -0,371 dan nilai signifikansi 0.061. Budaya lahir bersama dengan lahirnya sebuah organisasi. Budaya yang ada di BPS dari pertama kali BPS didirikan masih sama yaitu sesuai tugas dan pokok fungsi BPS sebagai penyedia data berkualitas. Cara kerja karyawan dalam melakukan tugasnya masih tetap sama dan terus berjalan untuk mendapatkan data berkualitas dengan tahapan kegiatannya.

5. Pengaruh Strategi Organisasi terhadap kinerja karyawan
Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel strategi organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien variabel kualitas pemimpin sebesar 0,563. Strategi organisasi yang tepat diperlukan untuk mengatasi permasalahan dan hambatan dalam menyelesaikan beban organisasi.
6. Pengaruh Motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan
Hasil analisis data menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien variabel kualitas pemimpin sebesar 0,329. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan tugas kewajibannya dengan baik.
7. Pengaruh antara kualitas pemimpin terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi
Hasil perhitungan analisis jalur di dapat nilai 0,080 dan sudah dijelaskan bahwa hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan tidak signifikan maka kualitas pemimpin terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi tidak signifikan. Budaya organisasi bukan merupakan variabel intervening dalam pengaruh kualitas pemimpin terhadap kinerja karyawan. Kualitas pemimpin yang baik khususnya di BPS wilayah eks karesidenan Kedu belum tentu mampu menggunakan budaya organisasi yang sudah ada untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama di era reformasi birokrasi ini.
8. Pengaruh antara kualitas pemimpin terhadap kinerja karyawan melalui strategi organisasi
Hasil perhitungan analisis jalur di dapat nilai 0,704 yang menjelaskan bahwa kualitas pemimpin terhadap kinerja karyawan melalui strategi organisasi berpengaruh positif dan dominan karena memiliki nilai paling besar. Strategi di BPS ini penting karena merupakan proses untuk menentukan arah yang harus dijalani agar visi dan misi BPS dapat tercapai. Strategi juga dapat memberikan dasar yang masuk akal untuk keputusan – keputusan yang akan menuntun ke arah pencapaian tujuan organisasi. Keputusan strategis akan meningkatkan kemampuan pemimpin dalam menghadapi perubahan.
9. Pengaruh antara kualitas pemimpin terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan
Hasil perhitungan analisis jalur di dapat nilai 0,490 yang menjelaskan pengaruh antara kualitas pemimpin terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan berpengaruh positif. Kualitas pemimpin yang baik yang dapat memberikan arahan, keteladanan serta inspirasi yang tinggi dapat memberikan motivasi yang baik bagi karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kualitas pemimpin terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi, strategi organisasi dan motivasi karyawan di BPS wilayah eks karisidenan Kedu. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas pemimpin berpengaruh nyata terhadap ketaatan berbudaya dalam organisasi.
2. Kualitas pemimpin berpengaruh nyata terhadap implementasi strategi organisasi.
3. Kualitas pemimpin berpengaruh nyata terhadap motivasi karyawan.
4. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Strategi organisasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.
6. Motivasi karyawan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.
7. Kualitas pemimpin berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.
8. Pengaruh kualitas pemimpin dalam organisasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai intervening adalah tidak signifikan.
9. Pengaruh kualitas pemimpin dalam organisasi terhadap kinerja karyawan melalui strategi organisasi sebagai intervening adalah signifikan.
10. Pengaruh kualitas pemimpin dalam organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan sebagai intervening adalah signifikan.
11. Hasil analisis jalur menyebutkan pengaruh tidak langsung dari kualitas pemimpin terhadap kinerja karyawan dengan strategi organisasi sebagai variabel intervening adalah 0,704. Pengaruh tidak langsung dari kualitas pemimpin terhadap kinerja karyawan dengan motivasi karyawan sebagai variabel intervening adalah 0,490. Pengaruh langsung dari kualitas pemimpin terhadap kinerja organisasi adalah 0,329. Maka strategi organisasi dengan nilai yang terbesar adalah variabel intervening yang sangat di butuhkan dalam mempengaruhi kualitas pemimpin terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Secara simultan kualitas pemimpin, budaya organisasi, strategi organisasi dan motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya pada BPS wilayah eks karesidenan Kedu. Namun hal yang sangat penting adalah sampai sejauh mana para pemimpin memahami dan mampu mengimplementasikan strategi organisasi dalam memimpin karyawannya agar termotivasi sehingga dapat berkinerja lebih baik lagi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, maka pemimpin di BPS khususnya wilayah eks karesidenan Kedu hendaknya mempunyai skala prioritas diantaranya :

1. Meningkatkan dan mengimplementasikan strategi organisasi.
Pemimpin di lingkungan BPS wilayah eks karesidenan Kedu harus mempunyai visi misi yang jelas bagi organisasi yang dipimpinnya dengan mengacu pada visi misi organisasi BPS secara umum dan menentukan rencana (jangka panjang, menengah dan pendek) guna pencapaian visi misi. Keinginan BPS untuk melakukan reformasi tidak serta merta dapat berjalan lancar tanpa resistensi dari lingkungan internal maupun eksternal. Partisipasi pegawai perlu dibangun dan informasi perubahan perlu diketahui masyarakat dengan lengkap dan jelas. Diperlukan strategi perubahan untuk memastikan bahwa program perubahan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana. Strategi harus dapat diaplikasikan yang merupakan suatu pemikiran dari pimpinan ke bawahan sehingga strategi berfokus pada keunggulan kompetitif, fleksibilitas dan berorientasi eksternal seperti halnya strategi BPS secara umum.
2. Upaya peningkatan motivasi karyawan
Seorang pemimpin khususnya di BPS wilayah eks karesidenan Kedu hendaknya berupaya agar karyawan lebih termotivasi untuk berkinerja dengan baik dalam melaksanakan tugasnya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Pemimpin hendaknya bisa memberi contoh serta selalu melakukan pengawasan dalam penyelesaian pekerjaan sehingga karyawan termotivasi untuk selalu berminat terhadap pekerjaan sehingga dapat bekerja dengan cepat, sigap, tanpa mengenal lelah dan selalu berupaya mencari jalan keluar dari setiap permasalahan yang ada.

Pemimpin hendaknya juga memberi ruang agar karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan sebagai sarana berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS.(2011). *Roadmap Reformasi Birokrasi Badan Pusat Statistik 2011*. Jakarta:BPS
- BPS.(2015). *Laporan Reformasi Birokrasi Badan Pusat Statistik 2011 – 2014*. Jakarta:BPS
- David, F. R. (2003). *Strategic Management Concepts and Cases*, Ninth Edition. Singapore: Practice Hall
- Gibson,J.L.; Cevich,I and Donnelly.(1995). *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, dan Proses*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Gray, et al.(1984). *Lecture Notes Kardiologi* edisi 4. Jakarta: Erlangga Medical Series.
- Guest. D. (1989). *Human Resources Management and Performance: A Review and Research Agent*, International Journal of Human Resources Management.
- Hasibuan,M.S.P.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Penerbit Bumi Askara, Jakarta.
- Kast, F.E & James,F.R.(2002). *Organisasi dan Manajemen*. Edisi ke empat, Terjemahan Hasyimi Ali, Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Kaufman,H.(1985). *The Limits of Organizational Change*. Alabama: The University of Alabama Press.
- Mangkunegara,A.A.A.P.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mc.Clelland, D.C, et al.(1974). *The Achievement Motive*. New York: Appleton-century Crofts, Inc.
- Oktavia, P.N dan Devie. (2014) *Analisis Dampak Servant Leadership Terhadap Competitive Advantage*. Business Accounting Review, VOL. 2, NO.2, JULI 2014.
- Pacanowsky, M.E. and Trujillo,N.O.D.(1993). *Communication and Organizational Culture, dalam West dan Turner, Introducing Communication Theory*, hal. 298-299.
- Rumasukun, S.F.A, Rante,Y, Wambrauw,O, & Bharanti,B.E. (2015). *The Influence of Human Resource Management Strategy and Competence on Employee Performance with the Mediation of Work Motivation, Organizational Commitment and Work Culture (Study at the Official of Management of Communication an Information Technology of Papua Province)*, International Journal of Business and Managemen Invention Volume 4 Issue 8.
- Thoyib, A. (2005). *Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja Pendekatan Konsep*. Jurnal Manajemen & Kewiraan Usaha
- Yusrina (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Strategi Terhadap Kinerja Perusahaan*. Majalah Ilmiah Ukhuwah Univa Medan. Volume 7 No. 1 Januari- Maret 2012.