

Analisis Hubungan Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Dalam Penerapan Good Governance

JMSAB
305

Leris Situmeang

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

Research Paper
Management

Abstract

Purpose-The purpose of this study is to examine and analyze the relationship of leadership and organizational culture with the implementation of good governance through work motivation in Sitahuis District, Central Tapanuli Regency. **Methods**: The total population and sample of this study were 57 people. Data was collected by using questionnaires and interviews. The method of data analysis in this study used descriptive analysis and path analysis. **Findings**: The results indicate that leadership and organizational culture positively correlate with motivation and implementation of good governance. Implications and suggestions are described in the article.

Received: 18 Mar 2021
Accepted: 20 Jun 2021
Online: 30 Jun 2021

Keywords: leadership, organizational culture, work motivation, good governance



Corresponding Author:

Leris Situmeang

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

Email: leris.s@gmail.com

Jurnal Manajemen Strategi
dan Aplikasi Bisnis,
Vol 4, No. 1, 2021,
pp. 305 - 314

© The Author(s) 2021

DOI: <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.309>

eISSN 2655-237X



CC BY: This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

PENDAHULUAN

Salah satu masalah nasional yang dihadapi bangsa Indonesia pada saat ini adanya tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) yang menyebabkan citra pemerintahan di Indonesia buruk, sehingga melahirkan ketidakpercayaan masyarakat pada institusi pemerintahan baik di pusat maupun di daerah. Menurut Nawawi (2012) salah satu isu reformasi yang digulirkan oleh pemangku kepentingan pemerintahan adalah *good governance*, secara berangsur istilah tata kelola pemerintahan yang baik menjadi populer dikalangan pemerintahan, swasta maupun masyarakat secara umum. Paradigma penyelenggaraan pemerintah telah menjadi pergeseran dari paradigma *rule government* menjadi *good governance*. Pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik (*public service*) menurut paradigma *rule government* senantiasa lebih menyandarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berbeda dengan paradigma *good governance* dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik tidak semata-mata didasarkan pada pemerintah (*government*) atau negara (*state*), tapi harus melibatkan sebuah elemen, baik di dalam birokrasi maupun diluar birokrasi publik (Rosyada, 2016).

Kecamatan Sitahuis merupakan Kecamatan yang lahir sebagai dampak dari perkembangan kebutuhan pelayanan publik yang semakin pesat, sehingga untuk melayani kebutuhan masyarakat yang semakin beragam dan kompleks, dirasa perlu untuk lebih memperdekat jangkauan geografis pemberian pelayanan kepada masyarakat. Kecamatan Sitahuis merupakan pemekaran dari Kecamatan Tapan Nauli pada tahun 2002, hal ini sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2002 Tentang Pemekaran Kecamatan. Pemerintahan ditingkat Kecamatan merupakan aparatur yang langsung berurusan dengan masyarakat. Kedudukan pemerintahan kecamatan digunakan pemerintah pusat dan daerah menjembatani pelayanan dan program-program pembangunan. Apalagi saat ini program-program pembangunan diprioritaskan dan diarahkan ke daerah pedesaan. Dengan demikian pemerintah kecamatan berfungsi kontrol dari pemerintah pusat dan daerah untuk memastikan secara maksimal dalam mengemban tugas yang diserahkan kepadanya. Pelaksanakan prinsip-prinsip *good governance* di Kecamatan Sitahuis Kabupaten Tapanuli Tengah menunjukkan peranan kelembagaan dalam pelaksanaan *good governance* sebagian sudah berjalan sesuai harapan, namun masih banyak hambatan dan kendala di lapangan dalam implementasinya.

Satu hal penyebab yang dapat menerapkan *good governance* dengan baik adalah ditinjau dari bagaimana kepemimpinan dilaksanakan di dalam organisasi tersebut serta bagaimana budaya organisasi yang ada didalamnya dan sejauh motivasi kerja pegawai yang melaksanakan prinsip-prinsip *good governance*. Seorang pegawai akan berusaha menunjukkan positif dalam bekerja, jika didalam dirinya terdapat motivasi positif. Hasil penelitian Kardiono (2016) menyebutkan bahwa seseorang pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan selalu berusaha untuk menerapkan prinsip-prinsip *good governance*. Dorongan dari dalam merupakan faktor yang membuat pegawai terus menerus berusaha memberikan pelayanan publik kepada masyarakat sesuai dengan kaidah pemerintahan baik. Selanjutnya Fakhry (2016) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap *good governance* di Sekretariat DPRD dalam Wilayah Sumatera Selatan. Hal ini berbanding terbalik hasil penelitian Febri (2018) dan Ratu (2010) diketahui motivasi kerja kurang berkontribusi terhadap penerapan *good governance* di Pemerintah Daerah Kabupaten Mamuju Utara.

Penelitian kepemimpinan terhadap *good governance* sudah banyak yang meneliti, namun terdapat ketidakkonsistensi hasil penelitian. Seperti penelitian Putu dan Made (2015), serta Rahmah (2018) penelitian mereka menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *good governance*. Sendhy (2018) menemukan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi *good governance*. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis hubungan kepemimpinan dan budaya organisasi dengan penerapan *good governance* melalui motivasi kerja di Kecamatan Sitahuis Kabupaten Tapanuli Tengah. Artikel ini memiliki empat bagian. Pertama, meninjau literatur yang relevan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan *good governance*. Kemudian metodologi penelitian disajikan dan teknik analisis data

dibahas. Bagian berikutnya adalah membahas temuan penelitian. Artikel ini diakhiri dengan diskusi tentang implikasi teoritis dan manajerial, serta saran untuk penelitian lebih lanjut.

TINJAUAN PUSTAKA

Good governance

Good governance merupakan suatu kesepakatan menyangkut pengaturan negara yang diciptakan bersama oleh pemerintah, masyarakat madani dan sektor swasta dimana kesepakatan tersebut mencakup pembentukan seluruh mekanisme, proses, dan lembaga-lembaga dimana warga dan kelompok-kelompok masyarakat mengutarakan kepentingan mereka, menggunakan hak hukum, memenuhi kewajiban dan menjembatani perbedaan-perbedaan di antara mereka (Hasyim, 2014). Sedangkan menurut Nawawi (2012) *good governance* dapat diartikan sebagai tindakan atau tingkah laku yang didasarkan pada nilai-nilai yang bersifat mengarahkan, mengendalikan atau mempengaruhi masalah publik untuk mewujudkan nilai-nilai itu dalam tindakan dan kehidupan keseharian.

Dalam melaksanakan pelayanan publik perlu adanya penerapan *good governance*. *Good governance* merupakan istilah yang populer. Konsep *good governance* muncul dikarenakan kurang efektifnya kinerja aparatur pemerintah yang selama ini dipercaya sebagai penyelenggara urusan publik. *Good governance* berasal dari induk bahasa Eropa yaitu *gubernare* dan diadopsi oleh bahasa Inggris menjadi *govern* dengan makna *steern* atau atau biasa disebut dengan menyetir atau mengendalikan Nugroho (2003) dalam Rosyada (2016). Jika dikaitkan dengan tata kelola Pemerintahan maka *good governance* adalah suatu gagasan dan nilai yang mengatur pola hubungan antara pemerintah, dunia usaha swasta, dan masyarakat sehingga terjadi penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, demokratis, dan efektif sesuai dengan dasar atau landasan UUD 1945 untuk membentuk suatu masyarakat yang makmur, sejahtera dan mandiri.

Motivasi

Syahril (2017) mengemukakan, motivasi adalah suatu kekuatan dorongan dari dalam diri individu yang memaksa mereka untuk melakukan tindakan. Kekuatan dorongan tersebut dihasilkan dari suatu tekanan yang diakibatkan oleh belum atau tidak terpenuhinya kebutuhan, keinginan dan permintaan. Kemudian bersama-sama dengan proses kognitif (berfikir) dan pengetahuan yang sebelumnya didapat, maka dorongan akan menimbulkan perilaku untuk mencapai tujuan atau pemenuhan kebutuhan. Sedangkan menurut Chrisnanda (2017) motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan.

Kepemimpinan

Roring (2017) menyebutkan, kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik. Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan bawahan.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008:256) budaya organisasi dapat diartikan sebagai sebuah sistem yang mencakup persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sementara Luthans (2006:137) mengemukakan budaya organisasi sebagai sebagai konsep dan pola pemikiran dasar yang tualarkan pada personal baru sebagai upaya untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari

hari ke hari. Schein (2010) lebih lanjut mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang dikembangkan organisasi untuk mengatasi berbagai masalah.

Hipotesis Penelitian

Didalam teori motivasi prestasi McClelland menyebutkan seseorang yang memiliki motivasi akan prestasi, akan selalu mengerjakan tugas walaupun memiliki kesulitan tingkat tinggi. Motif yang mendorong ataupun menggerakkan seseorang untuk berprestasi dengan selalu menunjukkan peningkatan kearah *standard exelence* dapat dipengaruhi oleh seseorang mempengaruhi yang menjadi panutannya serta sebuah nilai-nilai yang terkandung di dalam organisasi. Anggiriawan dan Wirakusuma (2015) dalam penelitiannya tentang penerapan *good governance* memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi melalui motivasi kerja pegawai. Andam dewi (2013) membuktikan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja. Jika seseorang memiliki motivasi prestasi, maka akan mampu menerapkan prinsip-prinsip *good governance* di tempat kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dibuat hipotesis penelitian adalah: Ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan penerapan *good governance* melalui motivasi kerja di Kecamatan Sitahuis Kabupaten Tapanuli Tengah.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Tempat penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Sitahuis Kabupaten Tapanuli Tengah, Sumatera Utara. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan November – Januari 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara yang ada di Kantor Kecamatan Sitahuis Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 57 orang. Teknik sampling dalam penelitian menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Korelasi

Untuk mengetahui korelasi kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 9

Tabel 1.

Hasil Uji Koefisien Korelasi Persamaan Substruktur Pertama

	Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Motivasi
Kepemimpinan	1	0,277*	0,445**
Budaya Organisasi	0,277*	1	0,353**
Motivasi	0,445**	0,353**	1

Sumber : Hasil penelitian data diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan sebagai berikut : perhitungan koefisien korelasi diperoleh angka antara kepemimpinan dengan motivasi sebesar 0,445 bermakna hubungan kepemimpinan dengan motivasi sedang dan searah yang artinya jika kepemimpinan ditingkat, maka motivasi akan meningkat dan begitu sebaliknya. Selanjutnya, hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh angka antara budaya organisasi dengan motivasi sebesar 0,353 bermakna hubungan budaya organisasi dengan motivasi rendah dan searah yang artinya jika budaya organisasi ke arah positif, maka motivasi akan meningkat dan begitu sebaliknya.

Leris Situmeang

Leadership, organizational culture, work motivation, good governance,

Tabel 2

Hasil Uji Koefisien Korelasi Persamaan Substruktur Kedua

	Kepemi mpinan	Budaya organisasi	Motivasi	Good Governance
Kepemimpinan	1	0,277*	0,445**	0,488**
Budaya Organisasi	0,277*	1	0,353**	0,457**
Motivasi	0,445**	0,353**	1	0,513**
Good Governance	0,488**	0,457**	0,513**	1

Sumber : Hasil Penelitian Data diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh angka antara kepemimpinan dengan *good governance* sebesar 0,488 yang bermakna bahwa hubungan kepemimpinan dengan *good governance* adalah sedang dan searah yang artinya jika kepemimpinan ditingkat, maka *good governance* akan meningkat dan begitu sebaliknya. (2) Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh angka antara budaya organisasi dengan *good governance* sebesar 0,457 yang bermakna bahwa hubungan budaya organisasi dengan *good governance* adalah sedang dan searah yang artinya jika budaya organisasi ke arah positif, maka *good governance* akan meningkat dan begitu sebaliknya. (3) Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh angka antara motivasi kerja dengan *good governance* sebesar 0,513 yang bermakna bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan *good governance* adalah sedang dan searah yang artinya jika motivasi di tingkat, maka *good governance* akan meningkat ke arah positif dan begitu sebaliknya.

Tabel 3.

Rangkuman Model 1 dan 2

Variabel	Dependen: Motivasi			Dependen: GCG		
	Beta	t	Sig.	Beta	t	Sig.
Kepemimpinan	0,376	3,079	0,003	0,729	2,382	0,021
Budaya Organisasi	0,249	2,036	0,047	0,268	2,436	0,018
Motivasi				0,575	2,370	0,021
F-Statistics	9,265			12,432		
Adj. R Square	0,228			0,380		

Sumber : Hasil Penelitian Data diolah (2019)

Pembahasan

Hubungan Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,079 > 2,002$) serta ada hubungan positif dan signifikan kepemimpinan dengan motivasi kerja sebesar 0,376 yang mengandung arti bahwa ketika variabel kepemimpinan mengalami perbaikan sebesar 1% maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,376%.

Seorang pemimpin harus mempunyai dan memperhatikan kepemimpinannya. Setiap pemimpin mempunyai cara memimpin yang berbeda-beda. Kepemimpinan seorang pemimpin mampu membuat pegawainya bersemangat kerja dan memberikan hasil dan kerja terbaik. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya, Hakim dalam Regina (2010). Selanjutnya secara berurutan adalah pemimpin mampu mendelegasikan wewenangnya dengan baik, mampu bersikap adil, mampu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada para bawahannya

dan dapat menghargai prestasi yang dicapai bawahannya. Pendapat ini sudah sejalan dengan pendapat yang dikemukakan dalam penelitian terdahulu yakni; Pradana (2015), Amalia (2016), Wijaya et al. (2017) dan Kurniawan et al. (2018).

Kondisi riil yang ada di Kecamatan Sitahuis, dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pimpinan selalu mengadakan pertemuan/rapat secara rutin. Camat selalu memberikan arahan-arahan dan motivasi kepada para pegawai agar semangat dalam bekerja dan melayani masyarakat. Pimpinan juga telah memberikan contoh yang baik dengan lebih komunikatif dengan bawahan, disiplin, menghargai prestasi dan lain-lain. Kendati demikian beberapa hal yang menjadi catatan adalah bawah terkadang dalam menanggapi arahan dari pimpinan masih ditafsirkan secara beragam oleh pegawai. Selain itu penerapan reward dan punishment sebagai bagian dari kepemimpinan juga belum diterapkan dengan baik dan konsisten.

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,036 > 2,002$) serta ada hubungan positif dan signifikan budaya organisasi dengan motivasi kerja sebesar 0,249 yang mengandung arti bahwa ketika variabel budaya organisasi mengalami perbaikan sebesar 1% maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,24,9%. Budaya organisasi memiliki peranan dan fungsi disuatu organisasi, antara lain: pertama berperan penentu batas-batas, artinya kultur menciptakan perbedaan atau distingsi antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Kedua memuat identitas anggota organisasi, ketiga budaya organisasi memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu, keempat budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial. (Dila tania, 2013)

Budaya organisasi dapat membantu pegawai menyelesaikan masalah pekerjaan, disebabkannilai-nilai yang terkandung mampu menciptakan sebuah tingkat motivasi yang luar biasa untuk pegawai memberikan kemampuan terbaiknya dalam memberi win-win solution. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kerja dan kepuasan kerja karyawan, serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Untuk mewujudkan budaya organisasi yang sesuai diterapkan pada organisasi, diperlukan dukungan dan partisipasi dari semua anggota organisasi. Pegawai membentuk persepsi keseluruhan bersaran karekteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi : kesadaran diri, Keagresifan dalam menetapkan tujuan, Kepribadian anggota organisasi, Performa, Orientasi tim

Di sisi lain sejumlah aspek penting yang perlu dicermati terkait dengan pelaksanaan budaya organisasi di Kecamatan Sitahuis, bahwa budaya terpenting meneurut preferensi jawaban responden adalah budaya untuk selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dalam hal ini para pegawai merasa ada kepuasan tersendiri ketika mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab mereka, disusul budaya mentaati segala aturan yang ada, berusaha untuk selalu inovatif dalam bekerja dan saling membantu dalam kelompok kerja. Beberapa aspek lain yang juga penting antara lain, mengutamakan kualitas pekerjaan, sikap saling menghargai perbedaan pendapat, sinergi dengan tim kerja, mengembangkan diri dan kemampuan serta menyelesaikan berbagai persoalan-persoalan yang ada dengan baik. Hasil ini sesuai dngan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh peneliti sebelumnya antara lain oleh Liliyana et al. (2011), Setiawan (2016) dan Ayu et al. (2017).

Hubungan Kepemimpinan Terhadap Good Governance

Leris Situmeang

Leadership, organizational culture, work motivation, good governance,

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,382 > 2,002$) serta ada hubungan positif dan signifikan kepemimpinan dengan *good governance* sebesar 0,283 yang mengandung arti bahwa ketika variabel kepemimpinan mengalami perbaikan sebesar 1% maka akan meningkatkan *good governance* sebesar 28,3%. Kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi ujung tombak keberhasilan tujuan pemerintah. Keberhasilan penyelenggaraan reformasi birokrasi ditentukan oleh keberadaan seorang pemimpin di dalamnya, dengan berbagai karakter yang melekat dan tanggung jawab yang dipikulnya, menuntut pemimpin lebih agresif dalam berinovasi dan berkontribusi terhadap proses perubahan yang diharapkan. Dalam mewujudkan pelayanan prima, seorang pemimpin harus berani melakukan perubahan. Karena itu diperlukan kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang mampu sebagai agen perubahan. Disini jelas adanya peran pemimpin sebagai agen perubahan yang akan mengarahkan bawahannya untuk berkinerja tinggi dan meningkatkan kualitas pelayanannya terhadap masyarakat.

Pada kenyataannya di Kecamatan Sitahuis dapat dipastikan bahwa kepemimpinan adalah elemen penting bagi dinamika dan kinerja organisasi. Pemimpin pada dasarnya telah menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, mulai dari menyusun rencana program dan kegiatan, melaksanakan serta melakukan supervisi. Bahkan pimpinan telah memahami dengan baik makna dari *good governance* yang ingin mengedepankan pembangunan berdasarkan partisipasi masyarakat, penegakan aturan, transparansi berbagai program dan kegiatan, peduli pada *stakeholder*, berorientasi pada konsensus/keinginan bersama, kesetaraan, efektifitas dan efisiensi, akuntabilitas dan visi strategis yang jauh ke depan. Namun dari sisi kepemimpinan masih terdapat pula sejumlah masalah yang harus lebih dioptimalkan antara lain bagaimana agar komitmen yang baik untuk perubahan tersebut dapat ditularkan kepada para pegawai. Pengaruh penting kepemimpinan ini telah dikemukakan oleh sejumlah penelitian sebelumnya, antara lain; Trisnansih (2007), Anisykurillah (2014), Suryadi & Wahyono (2015) dan Setyawati (2016).

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Good Governance

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,436 > 2,002$) serta ada hubungan positif dan signifikan kepemimpinan dengan *good governance* sebesar 0,277 yang mengandung arti bahwa ketika variabel budaya organisasi mengalami perbaikan sebesar 1%, maka akan meningkatkan *good governance* sebesar 27,7%. Menurut Liliyana et al. (2011) budaya organisasi dapat digunakan sebagai pedoman bersama oleh semua anggota organisasi untuk meyakinkan sesuatu yang terjadi di sekitar mereka. Dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam organisasi untuk menjalankan nilai yang terkandung. Nilai budaya yang telah terbiasa diterapkan dalam bekerja, akan lebih mudah menerapkan sebuah prinsip kerja yang dianut dalam sebuah paradigma baru. Seperti halnya paradigma *good governance* yang memiliki prinsip-prinsip yang wajib dijalankan organisasi pemerintah, prinsip-prinsip tersebut yakni independensi, akuntabilitas, transparansi, responsibilitas, kesetaraan dan kewajaran, yang diperlukan guna mencapai suatu kinerja yang berkelanjutan dengan memperhatikan kepentingan pihak yang bersangkutan. Prinsip-prinsip *Good Governance* harus dikelola secara independen supaya setiap instansi dapat berfungsi tanpa saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain. Sejumlah penelitian terdahulu yang sesuai dengan ini dikemukakan oleh Pituringsih (2011), Sari (2012) dan Anggiriawan & Wirakusuma (2015). Di Kecamatan Sitahuis budaya organisasi berjalan dengan relatif baik, para pegawai terbiasa untuk taat dengan aturan-aturan yang ada ada baik tertulis maupun tidak tertulis, terbiasa dengan bekerja secara mandiri tanpa terlalu tergantung dengan pimpinan,

karena pimpinan selalu memotivasi untuk meningkatkan inisiatif dan inovasi dalam melayani masyarakat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Good Governance

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,370 > 2,002$) serta ada hubungan positif dan signifikan motivasi kerja dengan *good governance* sebesar 0,289 yang mengandung arti bahwa ketika variabel motivasi kerja mengalami perbaikan sebesar 1%, maka akan meningkatkan *good governance* sebesar 28,9%. Untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi, sangat dibutuhkan suatu dorongan semangat untuk mencapainya. Dorongan itu adalah motif yang ada dalam diri seseorang yang senantiasa menunjukkan prestasinya. Penerapan *good governance* di lingkungan kerja merupakan hal yang sangat rumit, oleh karena itu dibutuhkan motivasi prestasi pegawai. Pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap penerapan *good governance* ini sudah sejalan pendapat yang dikemukakan oleh peneliti terdahulu antara lain; Zamzam (2016), Widiatmika & Dharma (2018) dan Umoh (2011). Pada kenyataannya penerapannya *good governance* di Kecamatan Sitahuis akan lebih baik jika semua pegawai memiliki motivasi untuk menjalankannya secara sungguh-sungguh. Upaya pimpinan memang telah ada memberikan pemahaman terkait dengan pentingnya pelaksanaan *good governance*. Namun secara praktik masih banyak tantangan yang harus dihadapi pegawai dalam menjalankannya, misalnya masih adanya konflik kepentingan internal maupun eksternal.

Hubungan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Dengan Penerapan Good Governance Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai F_{hitung} 12,432 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,78 yang memberi arti bahwa secara serempak atau bersama-sama kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan *good governance* Pemerintahan Kecamatan Sitahuis Kabupaten Tapanuli Tengah. Sedangkan nilai koefisien determinasi total diperoleh sebesar 0,563, artinya bahwa variabel *good governance* dapat dijelaskan hubungannya oleh kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi sebagai variabel intervening sebesar 56,3% dan sisanya 43,7% dijelaskan faktor lain diluar model seperti insentif, pengawasan, pelatihan dan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini sesuai dengan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan dalam penelitian sebelumnya bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dikemukakan oleh Pradana (2015), Amalia (2016) dan Kurniawan (2012). Di sisi lain budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, seperti yang dikemukakan oleh Liliyana et al. (2011), Ayu et al. (2017), (Kartika, 2010), Sudirjo (2015) dan Octaviana (2011). Selain pengaruh langsung kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai, kedua variabel eksogen tersebut juga berpengaruh secara langsung terhadap penerapan *good governance*. Dalam hal ini pengaruh kepemimpinan terhadap *good governance* sebesar 0,355 lebih rendah dibandingkan pengaruh yang diberikan budaya organisasi dengan koefisien sebesar 0,671. Sehingga dapat dipastikan bahwa kedua variabel berpengaruh penting dalam menentukan penerapan *good governance* di Kecamatan Sitahuis. Hal ini juga sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang mengemukakan bahwa ada kaitan antara kepemimpinan dengan *good governance*; seperti pendapat Setyawati (2016), Pituringsih (2011), Anggiriawan & Wirakusuma (2015), Widjajanti & Sugiyanto (2017) dan budaya organisasi terhadap *good*

governance, seperti yang dikemukakan Anggiriawan & Wirakusuma (2015), Sari (2012) dan Anisykurlillah, 2014).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan penerapan *good governance* melalui motivasi kerja pegawai sebagai variabel intervening di Kecamatan Sitahuis Kabupaten Tapanuli Tengah. Sesuai dengan hasil kesimpulan, maka saran yang diajukan dalam penelitian adalah pihak pimpinan dalam hal ini Camat diharapkan untuk dapat memperhatikan aspek kepemimpinan dan menjalankan budaya organisasi secara konsisten dan lebih kondusif, karena keduanya berdasarkan hasil penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan dan positif, kemudian pimpinan hendaknya meningkatkan kualitas budaya organisasinya untuk memberikan hubungan yang positif kepada bawahannya, sehingga pegawai Kecamatan Sitahuis merasa nyaman berkerja di lingkungan pemerintahan Kecamatan Sitahuis.

Bagi peneliti lain yang tertarik melakukan penelitian terkait dengan motivasi kerja dan *good governance* disarankan untuk melakukan uji coba ditempat lain dengan menambah variabel-variabel lain yang relevan, seperti mengaitkannya dengan variabel komunikasi organisasi, kompensasi, motivasi kerja dengan pendekatan yang berbeda dan lain-lain.

REFERENSI

- Andamdewi, S. (2013). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan. Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan. Vol. 1 , No. 1. Universitas Negeri Padang. DOI:<https://doi.org/10.24036/bmp.v1i1.2698>.
- Chrisnanda, D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Sumbari. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Febri (2018) pengaruh kompetensi dan motivasi kerja Aparatur Pemerintah Daerah dalam Mewujudkan Good governance. Jurnal Pusat Kebijakan dan Manajemen PNS, Volume 2, No. 1 juni 2008. Jakarta: Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN.
- Gazley, B., & Nicholson-Crotty, J. (2018). What Drives Good governance? A Structural Equation Model of Nonprofit Board Performance. SAGE Journals. <https://doi.org/10.1177/0899764017746019>.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang. Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Gustisyah, R. (2009). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Hasyim, A. D. (2014). Good governance dan Piagam Madinah. Seminar Nasional dan Call For Papers Uniba: 27-43. Universitas Islam Batik. Surakarta.
- Jefri, et al. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pengendalian Intern terhadap Penerapan Good governance serta Implikasinya pada Kinerja (Survey pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Tegal). Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers (SCA-3). Universitas Jenderal Soedirman. Jurnal Vol. 3, No. 1 (2013):1-8.
- Kardiono. (2016). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Pengelolaan Keuangan Daerah dan Komitmen Organisasi terhadap Penerapan Good governance (Studi Kasus pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan). E-Jurnal Program Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 2, No. 1:2-14. Bali. DOI. <http://dx.doi.org/10.23887/jimat.v2i1.3406>.
- Nugroho, K. D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pengelolaan Pasar Kota Surakarta. Universitas Sebelas Maret Surakarta.

- Pradana, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation Bandung. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.21107/jsmb.v2i1.1501>.
- Pradja, J. (2014). *Kepemimpinan*. Pustaka Setia. Bandung.
- Kartika, R.R.(2010). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Berbasis Good governance Pada Pemerintah Provinsi Banten. Universitas Padjadjaran Bandung.
- Robbins, S.P. & Coulter, M. (2009). *Management*. 10th ed. Pearson Education, Inc. New Jersey. USA.
- Robbins, S.P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-16. Salemba Empat. Jakarta.
- Roring, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*.4(3). Manado. DOI. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i3.17991>
- Rosyada, A. A. (2016). Analisis Penerapan Prinsip Good governance dalam Rangka Pelayanan Publik di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 102–114. Universitas Mulawarman. Samarinda.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (J. Bass, Ed.). San Fransisco.
- Sharon, N. O. O., Joseph, K. O., David, I., & Kikelomo, E. I. (2016). Good governance and Leadership: Pathway to Sustainable National Development in Nigeria. *Journal of Public Administration and Governance*, 6(1). Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/11b8/c7d3ea0020bd8af1d2c0a0527f373e14a07b.pdf>.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Syahril, R. (2017). Pengaruh Motivasi dan Gaya Hidup Konsumen terhadap Keputusan Pembelian Handphone Android. *Jurnal Komunikasi*, 8(3). Bina Sarana Informatika. Jakarta. DOI. <https://doi.org/10.31294/jkom.v8i3.3100>.
- Vonita, T. (2010). *Kebijakan Publik, Teori dan Praktek Model-Model Pengelolaan Pembangunan Daerah*. Suluh Media. Semarang.
- Zamzam, F. (2016) Sinergisme Pengaruh Pengembangan Karier Dan Iklim Organisasi Melalui Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Implementasi Good governance Sekretariat DPRD Dalam Wilayah Sumatera Selatan. Volume 1 Nomor 1 Edisi Februari 2016. *Jurnal Ecoment Global*. Palembang. DOI. <http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v1i1.87>.

Competing interests

The authors declare that they have no competing interests.

Funding.

The authors received no financial support for the research and publication of this article

How to cite

Situmeang, L. (2021). Analisis Hubungan Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Dalam Penerapan Good Governance. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 305 - 314