

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada dosen Universitas Muhammadiyah Jember. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *random purposive sampling*. Data penelitian dianalisis menggunakan metode analisis SEM berbasis PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien 0,362 (β) dan nilai signifikansi 0,004; 2) budaya organisasi secara langsung berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien 0,494 (β) dan nilai signifikansi $<0,001$; 3) gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,367 (β) dan nilai signifikansi 0,003; 4) budaya organisasi secara langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,023 (β) dan nilai signifikansi 0,439; 5) motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,57 (β) dan nilai signifikansi $<0,001$; 6) gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,205 (β) dan nilai signifikansi 0,020; dan 7) budaya organisasi melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,280 (β) dan nilai signifikansi 0,002.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

ABSTRACT

The The purpose of this study was to determine both direct and indirect effect of leadership styles and organizational culture on employee performance through work motivation as intervening variable of lecturers in University of Muhammadiyah Jember. Samples collected with random purposive sampling technique. Research datas were analyzed through PLS based SEM analysis method. The results of data analysis showed that: 1) leadership style directly has a significant effect on work motivation with a coefficient of 0.362 (β) and a significance of 0.004; 2) organizational culture directly has a significant effect on work motivation with coefficient value of 0.494 (β) and a significance of <0.001 3) leadership style directly has a significant effect on employee performance with a coefficient of 0.367 (β) and a significance of 0.003; 4) organizational culture directly has no significant effect on employee performance with coefficient value of 0.023 (β) and a significance of 0.439; 5) work motivation directly has a significant effect on employee performance with coefficient value of 0.57 (β) and a significance of <0.001 ; 6) leadership style through work motivation has a significant effect on employee performance with a positive path coefficient value of 0.205 (β) and a significance of 0.020; and 7) organizational culture through work motivation has a significant effect on employee performance with coefficient value of 0.280 (β) and a significance of 0.002.

Keywords: leadership style; organizational culture; work motivation; employee performance.