

# Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Jember

M. Thamrin<sup>1</sup>, Chotijah Retnoning Ayu<sup>2</sup>, Rusgianto<sup>3</sup>, Hanafi<sup>4</sup>

Universitas Muhammadiyah Jember

Email: <sup>1</sup>[mohthamrinunmuhjember@gmail.com](mailto:mohthamrinunmuhjember@gmail.com), <sup>2</sup>[ayuiza0512@gmail.com](mailto:ayuiza0512@gmail.com), <sup>3</sup>[rusgianto234@gmail.com](mailto:rusgianto234@gmail.com),  
<sup>4</sup>[hanafi@unmuhjember.ac.id](mailto:hanafi@unmuhjember.ac.id)

Diterima: 16 Mei 2023 | Disetujui: 06 Juni 2024 | Dipublikasikan: 29 Juni 2024

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan motivasi sebagai variabel intervening. Survei tersebut merupakan survei kuantitatif dimana respondennya adalah seluruh pegawai sebanyak 35 orang sebagai staf inti Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember. Kuesioner yang disebar berjumlah 40 kuesioner, dan 35 responden menjawab kuesioner. Berdasarkan data ini, program Smart PLS 6.0 memproses estimasi parameter struktural sesuai dengan model relasional yang dijelaskan dalam kerangka konseptual penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi, kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi, dan tidak berpengaruh. Iklim organisasi mempengaruhi pencapaian motivasi, kepemimpinan tidak mempengaruhi pencapaian motivasi.

**Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Motivasi**

## Abstract

*The purpose of this study was to analyze the effect of organizational climate and leadership on employee performance, using motivation as an intervening variable. The survey is a quantitative survey where the respondents are all 35 employees as core staff of the Jember Regency Tourism and Culture Office. There were 40 questionnaires distributed, and 35 respondents answered the questionnaire. Based on these data, the Smart PLS 6.0 program processes the estimation of structural parameters according to the relational model described in the conceptual framework of the study. The results of this study indicate that organizational climate has no effect on performance, leadership has no effect on performance, organizational climate has no effect on motivation, leadership has no effect on motivation, and has no effect. Organizational climate affects the achievement of motivation, leadership does not affect the achievement of motivation.*

**Keywords: Organizational Climate, Leadership, Employee Performance, Motivation**

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi terdiri dari banyak faktor, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan iklim organisasi. Menurut (Mangkunegara 2012) menggambarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diterima karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut (Sedarmayanti 2011), pencapaian adalah suatu bentuk yang diperoleh dari pencapaian individu yang menghasilkan tujuan tertentu. Oleh karena itu, dalam suatu organisasi atau manajemen pada umumnya terdapat pegawai

dengan kuantitas dan kualitas kinerja. Namun secara khusus, kuantitas dan kualitas pekerjaan dapat diukur dan dibuktikan melalui analisis komparatif sesuai dengan kriteria yang telah disepakati sebelumnya.

Agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, mereka perlu dimotivasi dalam bekerja. Motivasi yang diberikan dapat berupa penghargaan atas kinerja yang baik oleh karyawan, insentif yang sesuai dengan kriteria, dll. Motivasi juga berperan penting dalam merangsang kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan oleh (Luthans, 2006) sebagai dorongan yang diarahkan pada tujuan tertentu. Dibandingkan dengan kondisi iklim yang ada, seperti lingkungan kerja yang nyaman, program rekreasi, ketersediaan tempat ibadah, dan dukungan sistem komunikasi, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jember yang tidak memiliki program rekreasi merasa tidak nyaman bekerja. Faktor biologis, faktor psikologis, faktor sosial.

Kurangnya kelancaran arus karyawan di tempat kerja dapat dikaitkan dengan kurangnya perhatian pimpinan kepada bawahan, kurangnya loyalitas pimpinan, kurangnya otoritas pimpinan, dan kurangnya dukungan iklim organisasi tempat kerja yang tidak kooperatif seperti sistem komunikasi. Sistem manajemen, kebersamaan, tempat kerja, ruang kerja. Selain itu, pada Januari 2019, Peraturan Bupati diperbarui, yang mengakibatkan kinerja staf yang buruk dipengaruhi oleh beberapa metrik yang termasuk dalam Peraturan Bupati yang baru. Sebagai lembaga pelayanan, berupa Key Performance Indicator yang dimiliki oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember, memang dimungkinkan untuk meningkatkan kinerjanya dengan mencapai semua target yang telah ditetapkan secara andal yang diukur dengan peraturan pemerintah. Tabel di bawah ini menyajikan data indikator kinerja utama untuk Kabupaten Jember.

Tabel 1 Indikator Kinerja Utama Tahun 2016-2018

SASARAN STRATEGIS	Indikator	Satuan	Realisasi Tahun 2015	Realisasi Tahun 2016	Realisasi Tahun 2017	Target Tahun 2018	Realisasi Tahun 2018	Capaian Kinerja (%)	Kategori Capaian	
Meningkatnya Pelestarian Seni Dan Budaya	1.1	Jumlah Prestasi Bidang Seni Dan Budaya	2	11	3	7	4	57.14	Kurang	
	1.2	Jumlah Kelompok Seni Dan Budaya	290	150	270	320	270	84	Kurang	
	1.3	Jumlah Event Seni Dan Budaya	17	15	14	27	14	51.8	Kurang	
	1.4	Jumlah Cagar Budaya Yang Dilindungi	Buah	400	410	410	410	100	Baik	
Meningkatnya Kunjungan Wisatawan	1.5	Persentase Peningkatan Jumlah Kunjungan Wisatawan	%	15	5	15	43	27	143	Kurang

Sumber: Lakip Pemkab Jember (<https://jemberkab.go.id>)

Dari Tabel 1, pencapaian indikator kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember memiliki kategori kinerja untuk masing-masing indikator. Indeks kinerja sektor Seni dan Budaya ditargetkan 7 pada 2018, tetapi tetap di 4, skor rendah untuk kategori kinerja pekerjaan. Indeks kinerja seni dan budaya menurut kelompok

mencapai skor 270 dengan nilai target 320, memberikan indeks ini skor kinerja kerja yang rendah. Metrik acara seni dan budaya memiliki skor 14 dan nilai target 27, sehingga skor kinerja pekerjaan untuk metrik ini rendah. Indeks warisan budaya yang dilindungi tetap stabil karena tidak ada situs atau situs warisan budaya yang ditemukan, menunjukkan skor kinerja yang sangat baik. Agar Pemerintah Kabupaten Jember memerlukan penelitian ini, perlu diketahui apakah iklim organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan untuk menentukan motivasi sebagai variabel intervening untuk meningkatkan kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Menurut (Sugiyono 2012), pendekatan kuantitatif muncul sebagai metode penelitian yang mengkuantifikasi data dan biasanya menerapkan analisis statistik tertentu. Berdasarkan jenis data yang dominan diolah dalam bentuk numerik, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif (Sekaran 2007). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada sampel populasi yang telah ditentukan.

### Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini harus terdiri dari semua objek, semua gejala, dan semua peristiwa yang dipilih dan sesuai dengan masalah yang diteliti (Hadi 2002). Sedangkan menurut (Sugiyono 2012), populasi adalah domain umum yang terdiri dari objek atau subjek yang menunjukkan sifat atau karakteristik tertentu yang dipelajari oleh peneliti dan dari mana ditarik kesimpulan. Survei ini mengambil sampel sebanyak 35 staf inti yang bekerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember.

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis, dengan tujuan untuk mendukung hipotesis yang dirumuskan dengan harapan dapat mendukung dan memperkuat teori-teori yang digunakan sebagai titik tolak untuk penarikan kesimpulan. Jenis penelitian ini menggunakan 'penelitian eksplanatori', yaitu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang seluas-luasnya dan seluas-luasnya tentang subjek penelitian yang belum diketahui secara umum. Artinya penelitian ini bermanfaat untuk memberikan informasi umum atau sebagai langkah awal untuk penelitian yang lebih detail (Sugiyono 2013). Data dapat diperoleh dari informan dan dokumen yang dibutuhkan. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Data primer biasanya diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan meminta mereka untuk mengisi kuesioner yang dibagikan langsung kepada mereka. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari surat kabar, artikel jurnal, internet, majalah, buku dan literatur perpustakaan. Penelitian ini menggunakan data staf dan pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember, data dari buku dan internet, serta data sekunder berupa jurnal dan sumber lain yang mendukung penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang tepat diperlukan karena penelitian ilmiah harus didukung oleh bahan penelitian yang relevan, akurat dan terpercaya. Teknik pengumpulan data berikut digunakan dalam penelitian ini:

1. Wawancara (interviews) Penelitian ini membutuhkan metode ini untuk menunjang keakuratan kuesioner yang disebarkan. Selain itu, peneliti dalam penelitian ini diwawancarai untuk mengetahui investigasi awal dan permasalahan yang dihadapi oleh staf Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember.
2. Kuesioner Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner, atau pertanyaan tertulis, untuk mendapatkan informasi yang mereka butuhkan. Jawaban atas pertanyaan ini menerima skor yang terkait dengan skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap fenomena sosial (Sugiyono 2013). Pengukuran skala likert diukur dengan urutan skala yang terdiri dari:

### Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel terikat (dependent variable), yaitu Kinerja Pegawai (Y2)
2. Variabel bebas (independent variable), yaitu Iklim Organisasi (X1), kepemimpinan (X2)
3. Variabel intervening (intervening variable), yaitu Motivasi (Y1)

### Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen untuk menghitung koefisien korelasi diantara skor item dan total skornya dengan metode korelasi pearson. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai  $r \geq 0,30$  dan nilai signifikansi korelasi  $\geq$  dari 95% atau  $\alpha = 0,05$  (Sugiyono 2012), dengan menggunakan metode korelasi person pada software SPSS untuk mengetahui skor total variabel yang kemudian dihitung dengan menggunakan rumus :

$$r_{qi} = \frac{(r_{qiTotal})(STDTtotal) - STDq}{\sqrt{(STDq)^2 + (STDTtotal)^2 - 2(r_{qiTotal})(STDq)(STDTtotal)}}$$

Dimana :

- Rqi total adalah nilai total dari korelasi pearson
- STDq adalah standart deviasi masing-masing indicator
- STD total adalah total dari standart deviasi total

Untuk menghitung korelasi digunakan rumus korelasi pearson. Adapun kriteria batas minimum untuk dianggap memenuhi syarat, yaitu  $r = 0,3$ ; artinya, jika korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3, maka butir pertanyaan dalam instrument pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid atau sebuah instrument dinyatakan valid apabila koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0,3 atau  $r > 0,3$  (Ghozali 2015).

### Uji Realibitas

Uji reliabilitas 'Cronbach Alpha' digunakan untuk menguji reliabilitas sampel ini. Hal ini menunjukkan apakah ada konsistensi antar pertanyaan dari subset pertanyaan yang diberikan oleh kuesioner. konsistensi internal. Hal ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi item pertanyaan dalam instrumen dan antar pertanyaan yang digunakan untuk mengukur struktur. Suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha  $> 0,60$  (Ghozali 2015).

### Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan *software* Smart PLS versi 3.0. Berjalan di media komputer. Menurut PLS (*Partial Least Squares*): Analisis persamaan struktural berbasis varian (SEM). Model terukur dan struktural dapat

diuji secara bersamaan. Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas, dan model struktural digunakan untuk menguji kausalitas (menguji hipotesis dengan model prediktif). Ada beberapa alasan mengapa PLS digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, alasannya adalah: Pertama-tama, PLS (Partial Least Square) adalah metode analisis data berdasarkan distribusi residual, dengan asumsi sampel tidak harus besar, yaitu jika jumlah sampel 100 atau kurang, dapat dianalisis. Kedua, PLS (*Partial Least Squares*) dapat digunakan untuk peramalan dan dengan demikian untuk menganalisis teori-teori yang masih disebut lemah. Ketiga, PLS (Partial Least Squares) memungkinkan algoritma untuk menggunakan analisis kuadrat terkecil biasa (OLS), sehingga menjaga efisiensi komputasi algoritma (Abdillah. 2009);(Abdillah, W & Jogyanto, H 2009). Keempat, pendekatan PLS mengasumsikan bahwa semua ukuran varians dapat digunakan untuk menjelaskan.

## HASIL

### Responden dan Kuesioner

Pada bagian ini, hasil penelitian pengaruh iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Frekuensi	Persentase
Pria	15	65%
Wanita	20	35%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Seperti yang telah dijelaskan, pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner untuk diisi oleh responden. Kuesioner terdiri dari 26 pernyataan, terdiri dari 5 pernyataan untuk variabel X1 tentang iklim organisasi, 7 pernyataan untuk X2 tentang kepemimpinan, 7 pernyataan untuk Y1 tentang motivasi, dan maksimal 7 pernyataan untuk variabel Y2 tentang kinerja karyawan. Berisi 7 pernyataan yang tersisa. Kuesioner yang disebar maksimal 40 kuesioner, dan 35 responden menjawab kuesioner. Lima dari mereka tidak kembali pada waktu yang disepakati karena beberapa responden berada di lokasi. Seluruh responden survei ini adalah pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember.

### Pengujian Asumsi PLS

Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan metode curve fit yang dihitung menggunakan software SPSS. Hasil linearitas ditunjukkan pada Tabel 3. Acuan yang digunakan adalah prinsip parsimony. H. Jika (1) model linier signifikan, (2) model linier tidak signifikan, tetapi begitu juga semua model yang mungkin. penting. Spesifikasi model yang digunakan sebagai dasar pengujian adalah model linier, kuadrat, kubik, invers, logaritma, pangkat, senyawa, pertumbuhan, dan eksponensial.

Tabel 3 Pengujian asumsi linieritas

No	Hubungan	Hasil	Kesimpulan
1	Iklim Organisasi (X1) terhadap Motivasi (Y1)	Model Linier Signifikan (Sig Linier = 0.000 < 0.05)	Linier
2	Kepemimpinan (X2) terhadap Motivasi	Model Linier Signifikan (Sig Linier =	Linier

	(Y1)	0.000 < 0.05)	
3	Iklm Organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2)	Model Linier Signifikan (Sig Linier = 0.000 < 0.05)	Linier
4	Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2)	Model Linier Signifikan (Sig Linier = 0.000 < 0.05)	Linier
5	Motivasi (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2)	Model Linier Signifikan (Sig Linier = 0.000 < 0.05)	Linier
6	Iklm organisasi (X1) terhadap kepemimpinan (X2)	Model Linier Signifikan (Sig Linier = 0.000 < 0.05)	Linier

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji asumsi linieritas menunjukkan bahwa model linier dari kelima hubungan yang terbentuk dalam penelitian ini signifikan (model linier sig < 0,05), dan asumsi linieritas hubungan antar variabel dalam penelitian ini menunjukkan terpenuhi, dengan pertimbangan bahwa hubungan yang digunakan PLS dalam bentuk linier.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Iklm Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian variabel lingkungan organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) menghasilkan koefisien sebesar 0,141 dan p-value sebesar 0,189. Karena p-value lebih besar dari 0,05, ini berarti bahwa tidak ada pengaruh positif atau tidak signifikan iklim organisasi terhadap kinerja. Artinya keadaan iklim organisasi yang berlaku pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jember tidak dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa psikologi lingkungan internal atau organisasi – pertemanan, sistem komunikasi, sistem manajemen, standar dan prosedur kerja, dan karakteristik kerja – tidak berpengaruh terhadap tingkat peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember. Temuan ini bertentangan dengan penelitian (Susanti 2018) yang menyatakan bahwa pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja staf di RSUD Tangerang Selatan berpengaruh signifikan.

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian variabel terdahulu (X2) terhadap kinerja (Y2) menunjukkan koefisien sebesar 0,321 dengan p-value sebesar 0,013. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05, ini berarti iklim organisasi memiliki pengaruh positif yang besar terhadap kinerja karyawan. Artinya kepemimpinan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember. Kecerdasan, budi pekerti, wibawa kepemimpinan, keteladanan, keadilan kepada bawahan, kelancaran hubungan komunikasi, dan frekuensi bimbingan dalam menyelesaikan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember dapat disimpulkan. Hasil ini didukung oleh sebuah penelitian (Qomariah et al., 2022) (Susanti 2018) (Sanosra et al., 2022) yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja staf memiliki pengaruh yang signifikan.

### Pengaruh Iklm Organisasi Terhadap Motivasi

Pengujian variabel iklim organisasi (X1) terhadap motivasi (Y1) menghasilkan koefisien -0,212 dan p-value 0,088. Karena p-value lebih besar dari 0,05, ini berarti tidak ada pengaruh positif atau tidak signifikan iklim organisasi terhadap motivasi. Artinya keadaan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan internal dan psikologi organisasi (hubungan pertemanan, sistem komunikasi, sistem

manajemen, standar dan prosedur kerja, dan karakteristik kerja) tidak berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Marlinda Saputri 2019) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Taspen (Persero) Padang.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi**

Hasil pengujian variabel antecedent (X2) terhadap motivasi (Y1) memberikan koefisien sebesar 0,339 dengan p-value 0,013. Karena p-value lebih kecil dari 0,05, ini berarti kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Artinya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja Dinas Pariwisata dan pegawai Kabupaten Jember. Oleh karena itu, kecerdasan, karakter, keterampilan kepemimpinan, keteladanan, keadilan kepada bawahan, hubungan komunikasi yang lancar, dan keteraturan dalam menyelesaikan pekerjaan berdampak positif terhadap motivasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember. didukung oleh penelitian (Qomariah et al., 2022) (Nolfi S. Tueno 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian variabel motivasi (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2) menghasilkan koefisien sebesar 0,496 (nilai  $p < .001$ ). Karena p-value lebih kecil dari 0,05 maka hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember. Dapat disimpulkan bahwa rasa syukur, rasa memiliki, pemberdayaan, pengutamakan kualitas, tanggung jawab dan prestasi berpengaruh positif terhadap tingkat prestasi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember. Hasil ini didukung oleh sebuah penelitian (Susanti 2018) dimana pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja staf di RSUD Tangerang Selatan memiliki pengaruh yang signifikan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Kesimpulannya adalah:

Hasil pengujian variabel iklim organisasi yang berhubungan dengan kinerja pegawai menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel iklim organisasi yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Memastikan kinerja dan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Jember tidak terpengaruh oleh iklim organisasi yang berlaku. Hasil pengujian variabel iklim organisasi yang berhubungan dengan motivasi menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel iklim organisasi yang berhubungan dengan motivasi kerja, dengan demikian, kuatnya etos kerja staf Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Jember tidak ditentukan oleh iklim organisasi yang berlaku. Hasil pengujian variabel terkelola terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel terkelola berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk memastikan tinggi rendahnya kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember dipengaruhi oleh sistem manajemen yang diterapkan. Pengujian motivasi terhadap variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Kuatnya etos kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember dapat dipengaruhi oleh sistem manajemen yang diterapkan.

Hasil pengujian variabel motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tinggi rendahnya kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember dapat dipengaruhi oleh kuatnya motivasi kerja mereka. Kami menguji variabel iklim organisasi pada kinerja motivasi dan tidak menemukan pengaruh yang signifikan, dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember tidak ditentukan oleh iklim organisasi melalui motivasi. Variabel panduan kinerja motivasi diuji dan terbukti tidak signifikan. Hal ini untuk memastikan tinggi rendahnya kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember tidak dipengaruhi oleh sistem manajemen melalui motivasinya.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ucapkan terimakasih banyak kepada LPPM Universitas Muhammadiyah Jember atas pendanaan yang telah diberikan, kami ucapkan terimakasih juga kepada staff dinas kebudayaan dan pariwisata yang telah berkenan mendampingi saat pengumpulan data dan wawancara. Kami ucapkan terimakasih kepada tim peneliti sehingga penelitian ini bisa terlaksana sesuai dengan target waktu

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W & Jogiyanto, H, M. 2009. *Konsep Dn Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UGM.
- Abdillah., W dan Jogiyanto. 2009. *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Adi.
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepu. Yogyakarta: PT. Andi.
- Ghozali, Latan. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. 2002. *Metodologi Research*. Jilid 1. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marlinda Saputri. 2019. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Padang." *Jurnal Daya Saing* 5(3).
- Nolfi S. Tueno. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota Dan Pertamanan Kota Gorontalo." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 3(2).
- Qomariah, N., Lusiyati, L., Martini, N. N. P., & Nursaid, N. (2022). the Role of Leadership and Work Motivation in Improving Employee Performance: With Job Satisfaction Intervening Variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 611-631.
- Sanosra, A., Hakim, A. R., Cahyono, D., Qomariah, N., & Thamrin, M. (2022). Role of Knowledge Sharing and Leadership Style in Improving Employee Performance With Work Culture As an Intervening Variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(4), 920-937.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ke. Bandung.
- Sekaran, Uma. 2007. *Research Method For Business (Metodologi Penelitian Untuk Bisnis)*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- . 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susanti, Fahmi. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Tangerang Selatan.” *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 6(1).