

BAB V  
PEMBAHASAN

**5.1 PEMBAHASAN**

**Tabel 5.1**  
**Hasil Uji Hipotesis Inspektorat dan Dinas Komunikasi dan Informatika**

No	Hipotesis	T.Statistik		Ket	
		Inspektorat	Dinas Komunikasi dan Informatika	Inspektorat	Dinas Komunikasi dan Informatika
1	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja	1.176	0.335	Ditolak	ditolak
2	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi	2.545	2.234	Diterima	Diterima
3	Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja	2.186	1.295	Diterima	ditolak
4	Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi	0.803	2.300	Ditolak	Diterima
5	Leadership berpengaruh terhadap Kinerja	1.992	1.653	Diterima	ditolak
6	Leadership berpengaruh terhadap Motivasi	0.317	2.258	Ditolak	Diterima
7	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja	1.779	0.532	Ditolak	ditolak
8	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi	5.281	3.789	Diterima	Diterima
9	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja	2.514	5.875	Diterima	Diterima
10	Motivasi memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja	1.791	2.025	Ditolak	Diterima
11	Motivasi memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	0.740	2.332	Ditolak	Diterima
12	Motivasi memediasi pengaruh Leadership terhadap Kinerja	0.319	2.087	Ditolak	Diterima
13	Motivasi memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	2.469	3.531	Diterima	Diterima

### **5.1.1. BUDAYA ORGANISASI BERPENGARUH TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI**

Penelitian mengenai Budaya organisasi sudah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti, dalam hasil penelitian hampir sebagian besar mengungkapkan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja dan motivasi pegawai, salah satunya adalah Catherina dan Intan (2012) yang mengungkapkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Peneliti berkesimpulan bahwa adanya pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai terhadap peningkatan kinerja di lingkungan PT. Sido Muncul Semarang. Arianty (2014) berkesimpulan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai.

Pada penelitian ini angka pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Inspektorat menunjukkan angka 1,176 yang memiliki keterangan bahwa hipotesis tersebut ditolak. Kemudian pengaruh budaya organisasi

terhadap motivasi kerja menunjukkan angka 2,545. Hipotesis ini diterima, bahwa adanya pengaruh signifikan di lingkungan Inspektorat dan tidak adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk studi kasus selanjutnya, dalam hipotesis menunjukkan angka 0,335 untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan 2,234 untuk pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai.

Kedua instansi menunjukkan hasil hipotesis yang sama, yaitu untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ditolak dan untuk pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai diterima.

### **5.1.2. KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN MOTIVASI**

Pada beberapa literatur banyak peneliti yang mengungkapkan bahwa kompensasi sangat memiliki signifikansi pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Mardjono dan Taufiq (2018) dalam penelitiannya terkait kompensasi dan peningkatan kinerja pegawai Inspektorat di Kota Batu

menunjukkan angka 15,9% adanya pengaruh dalam meningkatkan kinerja dan motivasi kerja pegawai. Iskandar (2016) juga mengemukakan hal yang serupa, bahwasanya ada pengaruh dari semua variabel terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini mengambil dua studi kasus terkait variabel-variabel yang memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai di Inspektorat dan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam. Hasil sebelumnya telah dijabarkan beberapa hipotesis yang memperlihatkan adanya pengaruh antar variabel yang diteliti dan juga ada beberapa variabel yang tidak berpengaruh. Inspektorat Kota Batam menunjukkan hasil T Statistik sebesar 2,186 yang berarti kompensasi memengaruhi motivasi di lingkungan Inspektorat, sedangkan hipotesis terhadap kompensasi memengaruhi kinerja ditolak dengan nilai T Statistik 0,803, yang berarti tidak adanya pengaruh antara kompensasi dan kinerja pegawai di lingkungan Inspektorat Kota Batam.

Hasil selanjutnya di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam. Hasil uji hipotesis dari studi kasus kedua ini adalah kebalikkan dari hasil sebelumnya, jika di Inspektorat mengalami hasil yang diterima pada variabel kompensasi terhadap peningkatan kinerja. Sedangkan di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam menunjukkan T Statistik 1,295. Hasil ini menunjukkan penolakan terhadap pengaruh antara kompensasi dan kinerja pegawai. Hasil pengaruh kompensasi terhadap motivasi menunjukkan angka 2,300 yang berarti hipotesis tersebut diterima.

Kedua studi kasus menunjukkan hasil yang berbeda terhadap hasil dari uji hipotesis. Hal ini disebabkan oleh faktor usia dan profesionalitas dari masing-masing pegawai di dua instansi. Untuk hal ini dapat dilakukan penelitian lebih lanjut terkait hal-hal yang memengaruhi variabel-variabel tersebut.

### **5.1.3. LEADERSHIP BERPENGARUH TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI**

Rahayu dan Dian (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh antara leadership terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Berbeda dengan Wa Ode, Umi Kaltum, Ernie T.Sule (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa leadership memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Peneliti lain yang meneliti terkait leadership terhadap kinerja dan motivasi adalah Dwi Yuniarti dan Erlian Suprianto (2014) adanya beberapa variabel yang diteliti dalam penelitian ini salah satunya adalah leadership, peneliti mengemukakan bahwa leadership memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai apabila harus dibandingkan dengan latar belakang pendidikan.

Dalam penelitian ini, dari kedua studi kasus memiliki hasil yang berbeda antara Inspektorat dengan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam. Hasil ini ditunjukkan dalam hipotesis kedua instansi tersebut. Inspektorat memiliki nilai 1,992

T statistik leadership berpengaruh terhadap kinerja dan 0,317 T statistik leadership berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini menyatakan bahwa pernyataan pertama terkait leadership berpengaruh terhadap kinerja diterima dan leadership berpengaruh terhadap motivasi ditolak.

Perbandingan berbeda diperlihatkan dalam instansi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam, Diskominfo menunjukkan nilai T Statistik sebesar 1,653 untuk leadership berpengaruh terhadap kinerja dan nilai T Statistik sebesar 2,258 untuk Leadership berpengaruh terhadap motivasi. Ini menunjukkan bahwa dalam instansi Dinas Komunikasi dan Informatika pernyataan pertama diterima sedangkan pernyataan kedua ditolak

#### **5.1.4. LINGKUNGAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI**

Pada beberapa litelatur, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja dan motivasi. Moulana (2017) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara

lingkungan kerja dengan motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikuatkan oleh Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap motivasi.

Hipotesis dari penelitian ini menunjukkan hal yang sama dari kedua instansi. Inspektorat memiliki hipotesis bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Serupa dengan instansi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam yang mengemukakan hipotesis yang sama yaitu Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi.

Kedua hipotesis ini sudah diuji dan memiliki nilai T Statistik yang menunjukkan apa yang diterima dan apa yang ditolak, dalam tabel 9.4 dan 11.4 nilai T statistik untuk Inspektorat adalah 1,779 dan 5,281 sedangkan untuk Dinas Komunikasi dan Informatika adalah 0,532 dan 3,789. Kedua instansi memiliki hasil

yang sama yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi.

#### **5.1.5. MOTIVASI BERPENGARUH TERHADAP KINERJA**

Hasil uji hipotesis kedua variabel menunjukkan hasil yang sama yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Kedua instansi menunjukkan T Statistik sebesar 2,514 dan 5,875. Adanya pengaruh yang signifikan terjadi pada Dinas Komunikasi dan Informatika menunjukkan nilai di atas 5. Hal ini bisa dilihat dari penelitian sebelumnya yang menyatakan hal serupa seperti Bayu dwilaksono dan Corry Yohana (2017) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini juga dikuatkan oleh Dori Sandra dan Febri Susanti (2019) yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Pada penelitian ini juga memiliki hasil yang sama bahwa kedua instansi memiliki pengaruh antara motivasi terhadap

kinerja pegawai, sebagaimana hal ini telah dijabarkan dalam uji hipotesis sebelumnya.

#### **5.1.6. MOTIVASI MEMEDIASI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA**

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak bisa dijadikan faktor mediasi dalam mempengaruhi budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terjadi di lingkungan Inspektorat Kota Batam yang hipotesis ini ditolak lantaran menunjukkan angka 1,791 dan membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh mediasi antara motivasi terhadap budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Inspektorat.

Instansi selanjutnya menunjukkan respon yang berbeda terkait hasil dari hipotesis ini. Sebelumnya menunjukkan tidak adanya pengaruh tapi di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam menunjukkan adanya pengaruh terkait motivasi memediasi budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini banyak melihat peran motivasi apakah

mampu memediasi variabel-variabel lain dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### **5.1.7. MOTIVASI MEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA**

Hasil uji hipotesis yang dilakukan pada Inspektorat menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja dinyatakan ditolak dengan nilai T statistik sebesar 0,740 dan pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batam menunjukkan 2,332 yang berarti motivasi diterima dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Kedua hasil ini menunjukkan adanya ketidaksetujuan antara Inspektorat dan Dinas Komunikasi dan Informatika.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak menjadi faktor inti dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, motivasi juga bukan satu-satunya variabel yang mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja. Walaupun dalam hasil sebelumnya dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja untuk kedua instansi tersebut. Namun dalam hal memediasi ternyata motivasi

tidak berpengaruh dalam memediasi kompensasi terhadap kinerja untuk lingkungan instansi Inspektorat Kota Batam.

#### **5.1.8 MOTIVASI MEMEDIASI PENGARUH LEADERSHIP TERHADAP KINERJA**

Hasil uji hipotesis motivasi memediasi pengaruh leadership terhadap kinerja dilingkungan Inspektorat Kota Batam menunjukkan angka 0,319. Nilai ini menjelaskan bahwa motivasi tidak memediasi leadership terhadap kinerja, berbeda dengan instansi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam menunjukkan hasil yang berbeda dengan Inspektorat Kota Batam.

Hasil uji hipotesis Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam adalah sebesar 2,087 ini menunjukkan bahwa motivasi memediasi leadership terhadap kinerja diterima dengan baik dan menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi leadership serta kinerja pegawai pada lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam.

### **5.1.9 MOTIVASI MEMEDIASI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA**

Hasil uji hipotesis ini memiliki hasil yang sama, Inspektorat Kota Batam dan Dinas Komunikasi Kota Batam memiliki hasil uji yang sama yaitu kedua instansi menerima bahwa motivasi memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja, dengan masing-masing memiliki nilai statistik sebagai berikut, untuk Inspektorat Kota Batam 2,469 yang menyatakan bahwa motivasi memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja dapat diterima. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam memiliki nilai T Statistik sebesar 3,531. Hal serupa ditunjukkan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam, yang berarti kedua instansi tidak memiliki perbedaan terkait motivasi memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **5.1.10 PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, LEADERSHIP, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI**

Hasil uji dari kedua instansi menggunakan aplikasi Smart PLS menunjukkan hasil yang berbeda dari masing-masing variabel, ada yang diterima dan tidak diterima. Inspektorat memiliki dua hipotesis yang ditolak yaitu pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, sedangkan untuk Dinas Komunikasi dan Informatika menolak semua pernyataan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

Pengaruh simultan dilakukan dengan menggunakan alat analisis SPSS kedua instansi memiliki hasil yang sama yaitu secara signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh antara budaya organisasi, kompensasi, leadership, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di

inspektorat memiliki pengaruh yang positif atau ada pengaruh terhadap variabel independen dan variabel dependen.

**Tabel 5.2 Pengaruh Simultan Inspektorat**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	415.858	4	103.964	41.145	.000 <sup>b</sup>
Residual	136.447	54	2.527		
Total	552.305	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, Leadership

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam juga memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini dilihat dari tabel dibawah yang menunjukkan F sebesar 5,549 dan signifikansi 001. Dalam penelitian ini berarti telah menjawab pertanyaan dari rumusan masalah mengenai apakah ada pengaruh budaya organisasi, kompensasi, leadership, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam.

**Tabel 5.3 Pengaruh Simultan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.991	4	24.748	5.549	.001 <sup>b</sup>
	Residual	156.109	35	4.460		
	Total	255.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, Leadership

Hasil ini meberikan gambaran bahwa pengaruh Budaya oragnisasi, kompensasi, leadership, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam lingkungan Inspektorat dan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam adalah signifikan dan diterima, hal ini telah ditunjukkan dengan nilai tabel dan signifikansi.

#### **5.1.11 MOTIVASI MEMEDIASI BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, LEADERSHIP, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA.**

Motivasi memiliki pengaruh ditiap-tiap variabel, seperti pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi, pengaruh kompensasi terhadap motivasi, pengaruh leadership terhadap

motivasi, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi. Baik Inspektorat maupun Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam memiliki persepsi yang sama dalam menerima hipotesis terkait.

Perbedaan hasil penelitian dari kedua instansi tersebut yaitu Inspektorat menuai hasil bahwa motivasi tidak bisa memediasi budaya organisasi, kompensasi, leadership, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Inspektorat memiliki hasil bahwa motivasi memediasi budaya organisasi, kompensasi, leadership dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Kesimpulan dari kedua instansi ini adalah memiliki hasil berbeda terkait pernyataan diatas, jika Inspektorat menolak semua terkait motivasi yang mampu memediasi seluruh variabel, berbeda dengan Dinas Komunikasi dan Informatika yang menunjukkan hasil bahwa motivasi mampu memediasi semua variabel terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam.