

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Indonesia memiliki begitu banyak daerah rawan bencana alam yang dapat terjadi kapan saja karena secara geografis Indonesia terletak pada pertemuan tiga lempeng tektonik dunia, memiliki lebih dari 128 gunung berapi aktif dan sekitar 150 sungai, baik besar maupun kecil yang melintasi wilayah padat penduduk. Di Indonesia, risiko bencana dapat disebabkan oleh faktor Geologis (Gempa, Tsunami, Letusan Gunung Berapi), Hydrometeorologis (Banjir, Tanah Longsor, Kekeringan, Angin Topan), Biologis (Wabah Penyakit, Penyakit Tanaman, Penyakit Ternak, Hama Tanaman), Kegagalan Teknologi (Kecelakaan Industri dan Transportasi, Radiasi Nuklir, Pencemaran Bahan Kimia) dan Faktor Sosial Politik (Konflik Horizontal, Terorisme, Ideologi dan Religi). Keragaman budaya dan sosial walaupun membuat negeri ini unik dan kaya merupakan potensi bencana tersendiri. Jika ± 230 juta jiwa penduduk yang berasal dari 200 etnis, tersebar di 17.583 pulau dan berbicara dalam 583 bahasa yang berbeda berselisihan maka bisa terjadi potensi bencana (www.bnpb.go.id).

Berkaitan dengan uraian tersebut diatas maka pembentukan Badan Nasional Penanggulangan Bencana sangat penting artinya. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana, Badan Nasional Penanggulangan Bencana (disingkat BNPB) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Departemen yang mempunyai tugas membantu Presiden Republik Indonesia dalam: mengkoordinasikan perencanaan dan pelaksanaan kegiatan penanganan bencana dan kedaruratan secara terpadu; serta melaksanakan penanganan bencana dan kedaruratan mulai dari sebelum, pada saat, dan setelah terjadi bencana yang meliputi pencegahan, kesiapsiagaan, penanganan darurat, dan pemulihan.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2007 pasal 12 dan Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 1 Tahun 2008 pasal 2, BNPB mempunyai tugas yaitu:

- a. memberikan pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan tanggap darurat, rehabilitasi dan rekonstruksi secara adil dan setara;
- b. menetapkan standardisasi dan kebutuhan penyelenggaraan penanggulangan bencana berdasarkan Peraturan Perundang-undangan;
- c. menyampaikan informasi kegiatan kepada masyarakat;
- d. melaporkan penyelenggaraan penanggulangan bencana kepada Presiden setiap sebulan sekali dalam kondisi normal dan pada setiap saat dalam kondisi darurat bencana;
- e. menggunakan dan mempertanggung jawabkan sumbangan/bantuan nasional dan internasional;
- f. mempertanggung jawabkan penggunaan anggaran yang diterima dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara;
- g. melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan; dan
- h. menyusun pedoman pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

Dalam pasal berikutnya dijelaskan bahwa Badan Nasional Penanggulangan Bencana mempunyai fungsi:

- a. merumuskan konsep kebijakan penanggulangan bencana nasional;
- b. memantau; dan
- c. mengevaluasi dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana.

Melalui tugas dan fungsi tersebut diharapkan visi dan Misi BNPB dapat tercapai. Visi BNPB adalah “Ketangguhan Bangsa dalam Menghadapi Bencana” sedangkan Misi BNPB adalah :

- a. melindungi bangsa dari ancaman bencana melalui pengurangan risiko;
- b. membangun sistem penanggulangan bencana yang handal;
- c. menyelenggarakan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, terkoordinir dan menyeluruh.

Melihat tugas berat untuk mencapai Visi dan Misi BNPB yang harus dilaksanakan BNPB, sebagai sebuah organisasi, BNPB dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik. Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, BNPB harus memperhatikan dan mengelola pegawainya dengan baik.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2013 h 5). Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri (Wibowo, 2014 h 11).

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau *performa* organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2014 h 11).

Menurut A.Dale Timpe (Mangkunegara, 2010 h 15) faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja juga dijelaskan oleh Colquitt (2015, h 4) yaitu yang pertama mekanisme organisasi meliputi Budaya Organisasi dan Struktur Organisasi. Kedua mekanisme kelompok yang meliputi Gaya, perilaku, kekuatan, dan negosiasi pemimpin, proses dan komunikasi anggota tim serta karakteristik tim. Ketiga Karakteristik Individu yang meliputi Kemampuan dan Kepribadian individu. Keempat Mekanisme Individu yang meliputi Kepuasan Kerja, Stres, Motivasi, Kepercayaan dan Pengambilan Keputusan. Dalam Penelitian ini, peneliti hanya akan meneliti Budaya Organisasi, Gaya

Kepemimpinan dan Motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Faktor pertama adalah Budaya Organisasi. Budaya adalah pengetahuan sosial antar anggota organisasi (Colquitt, 2015 h 534). Budaya merupakan faktor penting dalam penentuan bagaimana sebaiknya seseorang individu dalam organisasi. Menurut Sedarmayanti dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (2015, h 75) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu. Budaya menampilkan “perekat sosial” dan menghasilkan “perasaan kekamian” (perasaan kebersamaan) sehingga meniadakan proses diferensiasi yang merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang tidak dapat dihindari. Budaya yang bagus adalah konsisten dalam komponennya, dan dibagi di antara anggota organisasi, membuat organisasi menjadi unik, sehingga beda dari organisasi lain (Sedarmayanti; 2015 h 77).

Faktor kedua adalah Gaya Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pengembangan dan kemajuan dari sebuah organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang kapabel akan berdampak bagi kemajuan organisasi. Sebab pemimpin sangat diperlukan untuk menentukan visi dan tujuan organisasi, mengalokasikan dan memotivasi sumberdaya agar lebih kompeten, mengkoordinasikan perubahan, serta membangun pemberdayaan yang intens dengan pengikutnya untuk menetapkan arah yang benar atau yang paling baik.

Faktor ketiga adalah Motivasi. Motivasi merupakan proses dimana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu (Porter & Lawler dalam Sedarmayanti, 2015 h 233). Dalam pendekatan motivasi, pemimpin menciptakan iklim yang dapat membuat anggota merasa termotivasi. Anggota hendaknya mendapat inspirasi sehingga merasakan adanya harapan dan ketersediaan dalam organisasi di mana ia bekerja. Dalam banyak hal, motivasi

seorang individu akan timbul karena pengaruh pemimpin yang efektif. Jadi efektivitas kepemimpinan akan tampak bagaimana dapat memotivasi anggotanya secara efektif (Sedarmayanti, 2015 h 234).

Untuk mengetahui kinerja suatu pemerintah atau unit kerja baik atau tidak dilakukan dengan meneliti pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan pencapaian tujuan dan sasaran. Kebijakan merupakan keputusan pimpinan atas pilihan cara yang dianggap paling efektif untuk mencapai tujuan dan untuk mengatasi masalah tertentu. Program merupakan kumpulan kegiatan yang secara langsung mendukung pencapaian tujuan (Simanjuntak; 2011 h 227).

Dalam Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 1 Tahun 2008, Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Badan Nasional Penanggulangan Bencana, Biro Keuangan BNPB mempunyai tugas melaksanakan pengkoordinasian dan pengelolaan pelaksanaan anggaran di lingkungan BNPB. Biro Keuangan melayani semua unit di BNPB dalam rangka melaksanakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan koordinasi penggunaan/pengeluaran dan penerimaan anggaran serta pengelolaan anggaran BNPB;
- b. Pelaksanaan urusan perbendaharaan, pertimbangan masalah perbendaharaan, ganti rugi, dan bahan pembinaan tata usaha keuangan anggaran BNPB; dan
- c. Pelaksanaan verifikasi dan akuntansi anggaran serta penyusunan laporan keuangan BNPB:

Budaya organisasi di Biro Keuangan belum maksimal, hal ini berdasarkan Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Perbendaharaan Biro Keuangan pada tanggal 15 Mei 2017 dengan didukung teori Robbins (2013 h 31). Budaya Organisasi di Biro Keuangan yang belum maksimal ditunjukkan diantaranya dengan belum adanya sikap yang terbentuk seperti sebuah tim dan kurang toleransi yang kuat diantara para pegawai. Setiap awal tahun anggaran, Kepala Biro Keuangan menetapkan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Kurangnya toleransi ditunjukkan ketika salah satu pegawai tidak masuk kerja, pegawai yang lain harus diperintah dulu oleh atasan untuk mengerjakan pekerjaan pegawai yang tidak masuk tersebut. Selain itu, masih ada beberapa

pegawai yang bekerja apabila diawasi oleh pimpinan. Hubungan pimpinan dan bawahan belum terjalin kedekatannya. Apabila ada pegawai yang sakit, tidak semua pegawai tahu dan menjenguknya.

Budaya yang bagus adalah konsisten dalam komponennya, dan dibagi di antara anggota organisasi, membuat organisasi menjadi unik, sehingga beda dari organisasi lain (Sedarmayanti; 2015 h 77). Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, BNPB membuat kalender semua warna hitam yang menunjukkan semua pegawai BNPB harus siap bekerja tanpa mengenal hari libur. Hal ini dilakukan mengingat tugas BNPB dalam penanggulangan bencana yang bisa sewaktu-waktu terjadi. Sesuai Teori Robbins (2013, h 512) ini merupakan karakteristik berani mengambil resiko. Hal ini disampaikan oleh Kepala BNPB dalam Apel pagi 14 Maret 2016. Apel pagi di BNPB merupakan salah satu budaya karena membedakan dengan organisasi lain yang berada disekitar BNPB seperti Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), PT. Astra International Tbk- Auto 2000 Pramuka dan LBPP LIA Pramuka. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pegawai BPKP, Auto 2000 Pramuka dan LBPP LIA Pramuka, organisasi tersebut tidak melaksanakan Apel pagi. Menurut Kepala BNPB, apel pagi dimaksudkan untuk membentuk perilaku disiplin sekaligus meningkatkan budaya kerja, bersih dan sikap positif dari seluruh pegawai BNPB.

Budaya organisasi seragam batik Biro Keuangan membedakan Biro Keuangan dengan unit lain di BNPB. Biro Keuangan memiliki seragam batik yang dipakai setiap hari Jumat yang tidak dimiliki oleh unit lain di BNPB. Jadi ketika unit lain melihat pegawai menggunakan batik tersebut, pegawai lain akan langsung mengetahui bahwa pegawai tersebut merupakan pegawai Biro Keuangan BNPB. Namun belum semua pegawai Biro Keuangan memakai batik tersebut setiap hari Jumat.

Permasalahan lain Budaya Organisasi di Biro Keuangan diantaranya para pegawai masih belum bisa menyesuaikan pribadinya dengan kebudayaan organisasi yang ada seperti masih ada pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu dan tidak mengikuti apel pagi. Hal ini merupakan masalah budaya

organisasi berdasarkan teori Budaya Organisasi Robbins (2013 h 513) karakteristik *Agresivitas* yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai. Masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu menunjukkan pegawai masih bersantai dalam bekerja. Hal ini bisa dilihat dari Data *Finger Print* pegawai BNPB di simpeg.bnpb.go.id. Karena Peneliti ingin menganalisis variabel budaya organisasi Tahun 2016, berikut peneliti sajikan data absensi pegawai pada tahun 2016:

Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai Biro Keuangan BNPB

No	Bulan	Data Pegawai (Orang)						
		Ijin Tidak Masuk	Ijin Terlambat	Sakit	Alpa	Cuti Urusan Penting	Cuti Tahunan	Telat Masuk
1	Agustus 2016	11	1	-		1	-	20
2	September 2016	10	1			2	3	19
3	Oktober 2016	5	1				2	16
4	Nopember 2016	9	1			1	3	19
5	Desember 2016	3	-			5	1	16

Sumber: simpeg.bnpb.go.id

Ketidakikutsertaan pegawai Biro Keuangan dalam pelaksanaan apel pagi dan upacara merupakan masalah budaya organisasi menurut Jones (2012, h 502) karakteristik pribadi dan profesional orang-orang dalam organisasi. Hal ini bisa dilihat dari daftar hadir peserta apel pagi dan upacara yang peneliti sajikan dibawah ini:

Tabel 1.2 Data Keikutsertaan Pegawai Biro Keuangan BNPB dalam Apel Pagi dan Upacara Bendera

No	Tanggal	Kegiatan	Pegawai yang Tidak Hadir
1	14 Maret 2016	Apel Pagi	3
2	20 Mei 2016	Upacara Hari Kebangkitan Nasional	6
3	11 Juli 2016	Apel Pagi	1
4	19 September 2016	Apel Pagi	9
5	3 Oktober 2016	Upacara Kesaktian Pancasila	10
6	28 Oktober 2016	Upacara Sumpah Pemuda	13
7	10 November 2016	Upacara Hari Pahlawan	11
8	29 November 2016	Upacara KORPRI ke-54	7
9	22 Desember 2016	Upacara Hari Ibu	5

Sumber: Bagian Kepegawaian BNPB

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain (Kartono, 2011 h 34). Syaratnya antara lain mempunyai kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional. Dari hasil wawancara peneliti dengan 6 Pejabat Eselon 4 dan 27 staf Biro Keuangan pada tanggal 29 Mei 2017 dan dilihat dari teori Kartono, Gaya kepemimpinan di Biro Keuangan belum maksimal. Kemampuan komunikasi pimpinan Biro Keuangan belum cukup bagus, hal ini dibuktikan dengan pertemuan dengan pejabat eselon 4 dan 3 dilakukan setiap pagi untuk mengetahui masalah, kendala dan progress pekerjaan masing-masing unit. Namun pertemuan dengan seluruh staf dilakukan hanya setiap sebulan sekali untuk mengetahui masalah, kendala, keluhan staf dalam pekerjaan sehari-hari jadi aspirasi bawahan tidak semua tertampung oleh atasan. Dengan kemampuan pemimpin dalam memotivasi dan mengendalikan bawahan, Biro Keuangan tahun 2017 mendapatkan sertifikat ISO:2015 Nomor 234819 dalam Penyediaan Jasa Manajemen Keuangan pada BNPB (*Provision of Financial Managemet Services within National Disaster Management Authority*). Namun, gaya kepemimpinan ini masih ada kekurangan salah satunya adalah bawahan kesulitan mengikuti komitmen pimpinan.

Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi bawahan. Motivasi Kerja berasal dari diri pegawai dan lingkungan kerja termasuk gaya kepemimpinan. Herzberg dalam Robbins (2013 h 205) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Menurut Herzberg bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik salah satunya adalah kemajuan pegawai. Organisasi memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk maju dan mengembangkan diri melalui pendidikan formal. Sesuai Keputusan Sekretaris Utama Selaku Kuasa Pengguna Anggaran Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 151 Tahun 2016 tentang Penetapan Peserta Penerima Bantuan Pengembangan Pendidikan Program Sarjana (S-1) dan Pasca Sarjana (S-2 dan S-3) Bagi Para Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan

Nasional Penanggulangan Bencana Tahun Anggaran 2016, namun hanya 7 (tujuh) pegawai Biro Keuangan yang mau melanjutkan pendidikan dan menerima Bantuan Pengembangan Pendidikan Program Sarjana (S-1) dan Pasca Sarjana (S-2 dan S-3). Motivasi ekstrinsik salah satunya adalah gaji/tunjangan. Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana, Tunjangan Kinerja Pegawai BNPB termasuk pegawai Biro Keuangan adalah 60%. Angka ini masih jauh dibawah organisasi pemerintah lain seperti Kementerian Keuangan dan Kementerian Sekretariat Negara.

Kinerja adalah seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Colquitt ; 2015 h 32). Dari hasil observasi dan studi dokumen, wawancara dengan beberapa sumber kinerja Biro Keuangan belum optimal antara lain dari penilaian Kementerian Keuangan (Direktorat Jenderal Perbendaharaan dan KPPN Jakarta VI) yang setiap hari berhubungan dengan Biro Keuangan BNPB, kinerja BNPB masih harus terus ditingkatkan karena ada catatan-catatan yang harus diperbaiki. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 249 Tahun 2011 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara /Lembaga, Kementerian Keuangan setiap triwulan melakukan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran. Pengukuran Kinerja Pelaksanaan Anggaran didasarkan pada aspek kesesuaian perencanaan dan pelaksanaan, kepatuhan terhadap regulasi (*compliance*) dan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Penilaian kinerja didasarkan pada penyerapan anggaran, pengelolaan Uang Persediaan, Penyelesaian Tagihan, Deviasi Halaman III DIPA, Penyampaian Data Kontrak, Penyampaian LPJ Bendahara, Revisi DIPA, Pengembalian/Kesalahan SPM, Dispensasi SPM, Renkas/RPD Harian, Retur SP2D dan Pagu Minus. Dari indikator-indikator tersebut yang sangat perlu perbaikan adalah penyampaian data kontrak dan penyelesaian tagihan. Dilihat dari <https://spanint.kemenkeu.go.id> dan hasil Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Badan Nasional Penanggulangan Bencana Triwulan III Tahun Anggaran 2016, Penyampaian Data Kontrak BNPB baru 5% yang tepat waktu sedangkan penyelesaian tagihan baru 32% yang tepat waktu.

Disamping itu dari hasil wawancara dengan 15 Bendahara Pengeluaran Pembantu (BPP) di lingkungan BNPB, masih ada keluhan dari unit kerja tentang pelayanan Biro Keuangan dalam hal pertanggungjawaban kegiatan dan pencairan anggaran. Keluhan tersebut diantaranya masih ada perbedaan pemahaman pekerjaan antar pegawai di Biro Keuangan sehingga berkas pertanggungjawaban dari unit kerja sering bolak-balik, pencairan tunjangan kinerja dan uang makan tidak tepat waktu.

Berdasarkan uraian di atas tentang Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Pegawai di Biro Keuangan BNPB peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan dilaporkan hasilnya dalam bentuk karya ilmiah berupa tesis dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Keuangan Badan Nasional Penanggulangan Bencana dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Pegawai di Biro Keuangan BNPB masih belum bisa menyesuaikan pribadinya dengan kebudayaan organisasi di Biro Keuangan.
2. Gaya kepemimpinan membutuhkan waktu yang lama agar komitmen bawahan tumbuh terhadap pemimpin.
3. Kinerja Pegawai Biro Keuangan masih belum maksimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pada Biro Keuangan Badan Nasional Penanggulangan Bencana dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pertanyaan peneliti yang di rumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan BNPB?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan BNPB?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Biro Keuangan BNPB?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Biro Keuangan BNPB?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan BNPB?

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang dirumuskan adalah: Apakah Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Keuangan Badan Nasional Penanggulangan Bencana dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan BNPB.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan BNPB.

3. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada Biro Keuangan BNPB.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Biro Keuangan BNPB.
5. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan BNPB.

1.6 Manfaat Penelitian

- 1 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap karya ilmiah dan sebagai masukan untuk pengembangan ilmu administrasi, khususnya pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- 2 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan yang membangun juga sebagai bahan pertimbangan bagi peningkatan kinerja pegawai pada Biro Keuangan Badan Nasional Penanggulangan Bencana.

