
PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SDN 060813

Refli Renaldi¹

¹Manajemen, Universitas Haji Sumatera Utara.

¹Email: reflirenaldi@gmail.com

Syati Manaharawan Siregar²

²Manajemen, Universitas Haji Sumatera Utara

²Email: Syatimanaharawan@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence leadership, motivation and organizational culture have on employee performance at SDN 060813. This study uses a quantitative descriptive method using a normative approach (legal research) to obtain secondary data and an empirical approach (sociological juridical) to obtain data. primary through field research (field research). The results showed that the influence of leadership, motivation and organizational culture on employee performance at SDN 060813, based on the following indicators: First, the influence of leadership on performance has a positive and significant effect, which means that if leadership improves then the performance of employees at SDN 060813 will also improve. Second, the effect of motivation on performance has a positive and significant effect, which means that if motivation increases, performance will also increase at SDN 060813. Third, the influence of organizational culture on performance has a positive and significant effect, which means that if discipline increases, performance will also increase at SDN 060813. For this reason, it is hoped that SDN 060813 in terms of improving the performance of its employees so that the leadership pays more attention to leadership, motivation and organizational culture at SDN 060813. In order to create good employee performance at SDN 060813.

Keywords: *Employee Performance Improvement, Leadership, Motivation and Organizational Culture.*

PENDAHULUAN

Pegawai adalah aset penting di dalam sebuah Perusahaan yang dimana harus di perhatikan kinerjanya oleh pimpinan. Dan perekrutan pegawai harus dilakukan secara hati-hati untuk mendapat hasil kinerja yang sesuai dengan harapan dari perusahaan. Seleksi yang dilakukan perusahaan harus berdasarkan indikator inidikator dari visi dan misi sebuah perusahaan. Dibutuhkan peningkatan kinerja pada setiap pegawai agar tujuan organisasi tercapai dan dapat mempercepat proses pengerjaan yang sudah ditetapkan. Menurut Wibowo (2010) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan kinerja pada setiap pegawai agar tujuan organisasi tercapai dan dapat mempercepat proses pengerjaan yang sudah ditetapkan. Namun dalam mewujudkan target yang diinginkan pegawai harus mempunyai pemimpin yang menganyomi anggotanya agar keberhasilan dapat diraih. Dan didalam prakteknya pemimpin harus dapat memberikan arahan yang jelas untuk mencapai tujuan. Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk

mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak mungkin tidak disenanginya. Peran pimpinan untuk menjapatkan tujuan organisasi dibutuhkan pemikiran ataupun motivasi yang dibangun dengan berbagai cara. Motivasi juga merupakan kebutuhan yang sangat mendasar bagi setiap pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2007) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Selain itu salah satu faktor yang mendukung keberhasilan roda perusahaan adalah Budaya organisasi. Hal ini tidak kalah penting dari ketiga poin diatas, karena dengan terciptanya budaya organisasi yang baik dilingkungan kerja maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan.

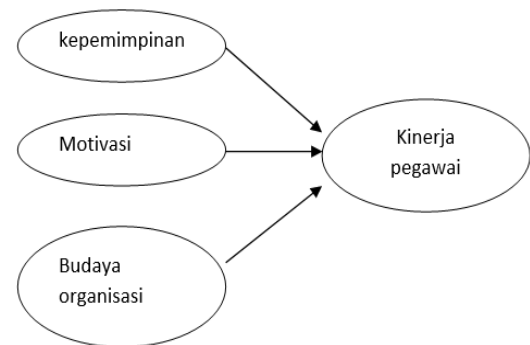
SDN 060813 merupakan sekolah dasar negeri yang terus tumbuh dan berkembang berinovasi dan berkreasi mendidik anak-anak generasi penerus bangsa. Dibutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi agar dapat menjalankan visi dan misi yang sudah ditetapkan. Baik dari sisi

manajemen hingga dalam proses pembelajaran diperlukan guru-guru dan tenaga akademik yang memiliki motivasi dan budaya organisasi yang baik sehingga terciptanya kinerja yang maksimal. Dengan demikian diperlukan sosok pemimpin yang mampu memotivasi dan menciptakan sebuah budaya organisasi yang berorientasi pada kinerja dan pencapaian.

dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada di SDN 060813 didapati adanya karyawan yang lamban dalam menyelesaikan tugas, mengabaikan tugas dan meninggalkan tugas disaat jam kerja yang mengakibatkan tertundanya pekerjaan. Kemudian kurangnya budaya organisasi yang berorientasi pada pencapaian dan kinerja menyebabkan motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai seringkali diabaikan. Sehingga perlu di kaji lebih dalam apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi di SDN 060813 berpengaruh pada peningkatan kinerja yang kemudian nantinya diharapkan dapat mengatasi masalah dan sekaligus memberikan solusi yang tepat pada SDN 060813 maupun instansi yang lainnya.

Berdasarkan pemaparan permasalahan yang ada maka

terbentuklah kerangka konseptual untuk menganalisa pengaruh variable kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di SDN 060813 sebagai berikut.



Gambar.1 Kerangka Konseptual

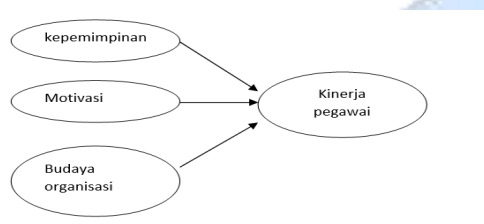
METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari pengolahan angket. Hal ini karena data didapat dan diolah langsung dari objeknya. Sedangkan data sekunder merupakan data yang penulis peroleh dari buku-buku dan sumber data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan penelitian dengan menggunakan asosiatif. Menurut Sugiyono (2009:55) penelitian dengan

menggunakan metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variable atau lebih.

Lokasi penelitian di lakukan di SDN 060813 dengan sampel penelitian dikumpulkan melalui pengisian angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di SDN 060813



HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda di gunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari varibel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen variabel) yaitu kepemimpinan (x1), motivasi (x2) dan budaya organisasi (x3) terhadap variabel terikat (dependen variabel) yaitu kinerja (Y).

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja digunakanlah analisis regresi linier berganda dengan memakai rumus di bawah ini

$$Y = a + B_1 x_1 + B_2 x_2 + B_3 x_3 + \epsilon$$

Keterangan :

a = constanta

Pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dengan jumlah 35 orang. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor, Sugiyono,(2012:86). Skala ordinal (Skala. Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban

- Y = kinerja
- X1 = kepemimpinan
- X2 = motivasi
- X3 = budaya organisasi
- B1 = koefisien variabel x1
- B2 = koefisien variabel x2
- B3 = koefisien variabel x3
- ϵ = variabel pengganggu (variabel eror)

Tabel.1
Hasil regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.147	5.242		1.745	.091
Kepemimpinan	.250	.118	.326	2.131	.041
Motivasi	.242	.064	.395	3.758	.001
Budaya_organisasi	.463	.195	.339	2.373	.024

a. Dependent Variable: kinerja

Pada diatas diperoleh hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 9.147 + 0,250 X1 + 0,242 X2 + 0,463 X3$$

Berdasarkan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari hasil regresi, konstanta di dapat mempunyai nilai sebesar 9.147 yang artinya apabila variabel bebas yang ada pada penelitian yaitu kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi tidak memberikan pengaruh maka berarti kinerja pegawai di SDN 060813 sebesar 9.147.
2. Dari hasil regresi, di dapat bahwa nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,250 dan bertanda positif yang artinya apabila kepemimpinan semakin baik maka akan semakin baiklah kinerja pegawai
3. Dari hasil regresi di dapat bahwa nilai koefisien motivasi sebesar 0,242 dan bertanda positif yang artinya apabila motivasi baik maka kinerja juga akan baik
4. Dari hasil regresi di dapat bahwa nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,463 dan bertanda positif yang artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik kinerja pegawai.

Kemudian Uji t atau uji parsial digunakan untuk pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan budaya

organisasi) secara parsial mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Nilai t_{tabel} dalam penelitian ini di dapat sebesar 1. 674 dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 di terima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak

Tabel.2

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.147	5.242		1.745	.091
kepemimpinan	.250	.118	.326	2.131	.041
Motivasi	.242	.064	.395	3.758	.001
Budaya_organisasi	.463	.195	.339	2.373	.024

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil diatas menunjukkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima untuk ketiga variable kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi sehingga secara parsial ketiga variabel kepemimpinan (x_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel motivasi (x_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan variabel budaya

organisasi (x3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diambil kesimpulan Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pada variable kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang ada pada SDN 060813. Sehingga perlu adanya perbaikan pada sistem ataupun perilaku kepemimpinan yang

mampu memotivasi karyawan baik secara intrinsik maupun ekstrinsik sehingga dapat menciptakan budaya organisasi yang sehat yang nantinya diharapkan meningkatkan kinerja karyawan pada SDN060813. Kepala sekolah diharapkan menjadi sosok pemimpin yang berkarismatik, berembutik, jujur, dan adil dalam memenej dan membuat kebijakan-kebijakan sehingga guru dan tendik termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan bersasma-sama terciptalah sebuah budaya organisasi yang sehat.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu *Mangkunegara*. 2010.

Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Arikunto, S. (2009). Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

Any Noor., (2013), Management Event. Bandung : Alfabeta

Adair, John. 2008. Kepemimpinan yang memotivasi. Jakarta : PT.Gramedia.

Ahmad *Tohardi*, (2002), Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya

Manusia,. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung

Asmaun, *Prasetyo*. 2012. Desain Pembelajaran Berbasis Pendidikan Karakter,. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta

Asmaun, *Prasetyo*. 2012. Desain Pembelajaran Berbasis Pendidikan Karakter,. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta

Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga

Dharma Surya, 2010, Manajemen Kinerja, Falasafah Teori &

- Penerapannya,. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Djarmiko, B., S. Ketaren, dan S. Setyahartini. 2008. Pengolahan Arang dan Kegunaannya. Agroindustri Press. Fakultas Teknologi Pertanian. Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Edi Sutrisno. 2016.** Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group
- Edy **Sutrisno, 2011,** Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana.
- Fahmi, Irham. 2014.** Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006.** Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006.** Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan ke tiga. Denpasar : Astabrata Bali.
- Garry **Dessler, 2008.** Human Resource Management. Edisi Sebelas, New Jersey : Pearson Education, Inc
- Gouzali Saydam.** (2015). Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan. Mikro. Jakarta
- Hasibuan, H. Melayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan S.P.,Malayu. 2008.** Dasar-dasar Perbankan. Jakarta: PT. Grafindo
- Hasibuan, Malayu S.P.** 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Handoko, T. Hani. 2001.** Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Henry **Simamora (2012),** Akuntansi Manajemen. Jakarta: Star Gate Publishe
- Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T 2008, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (Alih Bahasa Gina Gania), Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2008 :** Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Moehiono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya

- Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah **Toha**. (2007). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada
- Manullang**. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba empat, jakarta
- Robbins SP**, dan Judge. 2002. Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta : Salemba.
- Sutrisno**, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti. 2011. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sunarto**. 2005. Pajak dan Retribusi Daerah. Yogyakarta: AMUS Yogyakarta dan Citra **Pustaka**
- Sondang P. **Siagian** (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit. PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, sondang. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Winardi** (2008) Motivasi, Pemotivasian dalam Manajemen Ed.1 Jakarta.
- Sule**. 2010. Pengantar Manajemen, Jakarta. Kencana.
- Sofyandi**. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha. Ilmu.
- Thoha**, Miftah. 2011. Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Rajawali Pers. Jakarta
- Timple, A.Dale. 2000. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Uha Nawawi Ismail.2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja : Proses Terbentuk,Tumbuh kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi.Kencana Prenadamedia Grup.Jakarta.
- Veitzal **Rivai**,Deddy **Mulyadi**. (2010). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jurnal

M. harlie (2012) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. E journal JURNAL aplikasi manajemen | VOLUME 10 | NOMOR 4 | DESEMBER 2012

Eko Prastyo , Leonardo Budi Hasiolan ,Moh. Mukeri Warso (2016) pengaruh motivasi, kepuasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan honorer dinas bina

marga pengairan dan esdm kabupaten jepara. *E-journal Journal of Management Vol.02 No.02 , Maret 2016*

Dzikrillah Rizqi Amalia Bambang Swasto Heru Susilo (2016) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (*Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang*) *e-journal Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 36 No. 1 Juli 2016*

