

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Eka Wulan Prasetya

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa/ Yogyakarta/Indonesia

ekawulanprasetya196@gmail.com

Pengaruh
Kepemimpinan,
Budaya
Organisasi, dan
Motivasi Kerja
Terhadap
Kinerja
Karyawan

ABSTRACT

Purpose of this article: This study aims to test the effect of leadership, organizational culture and work's motivation to employee performance.

Methodology: Research methodology is quantitative methodology by distributing questionnaires to employees.

Results: This research shows positive result and significant partially from variable effect of leadership, organizational culture, work's motivation, and employees performance.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Work's Motivation.

Received July
Revised August
Accepted August
12/08/2022

ABSTRAK

Tujuan artikel: Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Metodologi: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner terhadap pegawai

Hasil: Penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan secara parsial dari pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja.

1. Latar belakang

Keberhasilan keseluruhan dari lembaga dalam mencapai tujuan strategis sangat bergantung pada tingkat kinerja pegawai pegawai. Kinerja itu sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2013) kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Winardi (2000) kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi.

Selain kepemimpinan faktor paling kritical yang dipandang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Anthony dan Govindarajan (2004) meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma perilaku serta asumsi-asumsi yang secara implisit diterima dan yang secara eksplisit dimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi. Menurut Sule dan Saefullah (2005) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi karyawan. Motivasi kerja adalah karunia mobilitas yang menimbulkan gairah seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2012).

Journal of
Business and
Digital Economic
Publishing August
2022

Tinjauan Pustaka

Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sebagai rangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan Sondang (1999). Hasil penelitian Arif, dkk (2019) Motivasi kerja memiliki efek langsung pada kinerja. Organisasi dimana seorang individu bekerja diharapkan dapat mendukung dan memahami motivasinya untuk terwujudnya suatu tujuan dalam bekerja;

Kepemimpinan

Robbins (2001) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mencapai suatu tujuan dalam situasi tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur seperti pimpinan, kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Winardi 2000). Hasil penelitian Brury (2016) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terdapat ciri khas yang mendominasi pada penerapan kepemimpinan untuk menciptakan suatu kondisi kerja yang harmonis dan nyaman, dan selalu mengedepankan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga pegawai dapat merasakan adanya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang mereka kerjakan.

Budaya Organisasi

Moeliono (2005) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pengertiannya, bahwa budaya perusahaan adalah nilai yang menentukan arah perilaku dari anggota di dalam organisasi. Hasil penelitian Manik (2011) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi akan berpengaruh pada perilaku pegawai di dalam organisasi serta akan berpengaruh pula terhadap prestasinya

2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif (digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Data yang diperoleh akan dianalisis dan diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian) dan penelitian verifikatif penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

Sementara itu untuk sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, observasi dan kuesioner yang disebarkan. Adapun penentuan sample penelitian ditentukan dengan acak (random), dengan alasan untuk memberi kesempatan yang sama kepada setiap pegawai untuk dijadikan informan. Probability sampling adalah teknik sampling untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dan simple random sampling merupakan cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut (Ridwan dan Kuncoro, 2008). Sedangkan analisa yang (yang digunakan untuk menguji hipotesis sesuai dengan tujuan penelitian, digunakan adalah analisa data SEM dengan AMOS.

3. Hasil Penelitian/ Pembahasan

Hasil analisi menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian.

Hasil penelitian Arif, dkk (2019) Motivasi kerja memiliki efek langsung pada kinerja. Organisasi dimana seorang individu bekerja diharapkan dapat mendukung dan memahami motivasinya untuk terwujudnya suatu tujuan dalam bekerja. Jika kepala sekolah memiliki keinginan yang sangat tinggi untuk bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan sekolah, maka kinerjanya akan lebih baik. Sejalan dengan itu, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki kepala sekolah maka kinerjanya akan semakin baik. Berdasarkan uraian di atas diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Brury (2016) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terdapat ciri khas yang mendominasi pada penerapan kepemimpinan untuk menciptakan suatu kondisi kerja yang harmonis dan nyaman, dan selalu mengedepankan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga pegawai dapat merasakan adanya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang mereka kerjakan.

Hasil penelitian Manik (2011) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi akan berpengaruh pada perilaku pegawai di dalam organisasi serta akan berpengaruh pula terhadap prestasinya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan, bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja dan budaya organisasi. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

REFERENCES

EKOBIL

Anthony and Govindarajan. 2004. *Management Control System*, Edisi 11. New York: The McGraw-Hill Companies. Inc.

Arif, Syamsul, Zainudin, K. Abdul Hamid. 2019. Infeludence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City : Universitas Negeri Medan.

Brury, Monce. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong : Universits Sam Ratulangi.

Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manik, Ester, Bustomi, Kamal. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek : STIE Pasundan Bandung*

Moeljono. 2005. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Ridwan dan Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta.

Rivai dan Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sondang. 1999. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Rineka Cipta

Sule dan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.

Winardi. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.