
**MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI PENGARUHNYA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI
KALIMANTAN TENGAH**

*THE IMPACT OF MOTIVATION, LEADERSHIP AND ORGANIZATION CULTURE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT EDUCATIONAL AUTHORITIES OF CENTRAL KALIMANTAN PROVINCE*

Oleh:

Ronald Bua Toding

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

Ronaldtoding27@gmail.com

Abstrak: Dewasa ini semakin disadari bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, pemelihara hubungan yang kontinyu dan serasi dengan pegawai dalam setiap organisasi. Dari pengamatan secara sepintas, pada umumnya peran motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi yang sesuai bagi pegawai negeri sipil belum berhasil dengan baik dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Lokasi pada penelitian dilakukan pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah dengan jumlah sampel 128 pegawai. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk menambah variabel bebas yang lainnya sehingga dapat lebih memperluas lagi kaitannya pengaruh antara motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai.*

Abstract : *Recently, it is increasingly realized that human resources is the most important elements, continuous and harmonious relationship with employees in every organization. From a cursory observation, in general the role of Work Motivation, Leadership and Organizational Culture that are appropriate for civil servants have not done well in improving Employee Performance. Purpose of this Study was to investigate the influence of Work Motivation, Leadership and Organizational Culture Influence On Employee Performance. This research is a quantitative correlation approach. Location on research conducted at the education office of central Kalimantan with a sample of 128 employees. Analysis of the data in this study is done by using multiple regression analysis. The Results showed that the work motivation, Leadership and Organizational Culture have a significant effect on employee performance. It is suggested for further research to add other independent variables so it can further expand the relation between the influence of work motivation, leadership and organizational culture on employee performance.*

Keywords: *work motivation, leadership, organizational culture and employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset vital organisasi karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada di dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan organisasi, bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh karyawan individu maupun kelompok (*teamwork*) dalam organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Namun, agar semua karyawan dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mungkin mempengaruhi bagi pegawai seperti perilaku/gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas tiga faktor yang diidentifikasi yaitu motivasi kerja, perilaku/gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan yang mungkin mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis adanya pengaruh :

1. Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah.
2. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah.
3. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah.
4. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013 : 45) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2015 : 18) MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Motivasi Kerja

Robbin (2012:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Siagian (2012:94) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan ber-karya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu: (1) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "quit pro quo", (2) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis, (3) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, (4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Kepemimpinan

Dubrin (2012:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Siagian (2012:62) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Budaya Organisasi

Brahmasari (2014:12) mengemukakan bahwa budaya perusahaan (corporate culture) merupakan aplikasi dari budaya organisasi (organizational culture) terhadap badan usaha atau perusahaan. Kedua istilah ini sering dipergunakan untuk maksud yang sama secara bergantian. Budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Tanpa ukuran yang valid dan reliabel dari aspek kritis budaya organisasi, maka pernyataan tentang dampak budaya pada kinerja akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal dan studi kasus.

Sembiring (2012:9) mengemukakan bahwa budaya organisasional sering-kali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum.

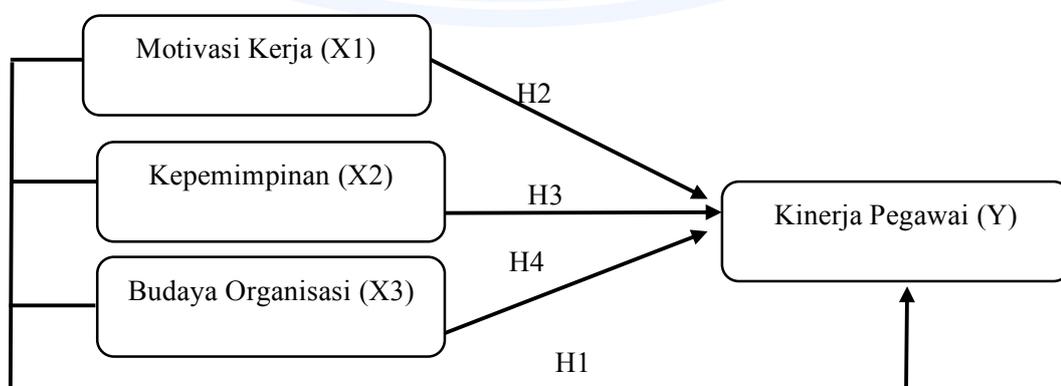
Menurut Robbins(2012:9) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Penelitian Terdahulu

Sukmasari (2014), Penelitian Berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang. Hasil penelitian menyatakan Kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Sukarjati (2016), Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang”. Hasil penelitian menyatakan bahwa independen variabel (Kepemimpinan, Pengembangan SDM, dan Kepuasan kerja) secara bersama-sama mempengaruhi dependen variabel (Kinerja pegawai) sebesar 91,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 9,4%.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Hipotesis

Sumber : Kajian Teori

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Ditinjau dari sifat masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan, yakni penelitian yang memberikan penjelasan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah.

Lokasi atau Objek Penelitian

Lokasi penelitian berada di kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah dengan objek penelitian Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah 129 Pegawai

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (sugiyono, 2010:116). Adapun metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan studi populasi atau studi sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 128 pegawai diluar Kepala Dinas.

Metode Pengumpulan Data**Data Primer**

Merupakan data yang diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Data Sekunder

Merupakan data yang diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data sekunder ini merupakan data pendukung yang sangat diperlukan dalam penelitian ini, misalnya sejarah Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah, struktur organisasi dan sebagainya.

Uji validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh hitung r table untuk degree of freedom (df)=n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013:52-53).

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu (Ghozali, 2013:47-48)

Analisis Regresi berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Keterangan : Y = kinerja pegawai

X₁ = motivasi kerja

X₂ = kepemimpinan

X₃ = budaya organisasi

a = Konstanta

e = *Stochastic disturbance* atau *stochastic error term*

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98).

Uji f

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013:98)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Instrument

Tabel 1. Uji Validitas

VARIABEL	NO ITEM	r hitung	Nilai r tabel	Nilai Sig	Keterangan
motivasi kerja (X1)	X1.1	0,495	0.173	0,000	Valid
	X1.2	0,564	0.173	0,000	Valid
	X1.3	0,439	0.173	0,000	Valid
	X1.4	0,508	0.173	0,000	Valid
	X1.5	0,363	0.173	0,000	Valid
	X1.6	0,450	0.173	0,000	Valid
Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,496	0.173	0,000	Valid
	X2.2	0,529	0.173	0,000	Valid
	X2.3	0,529	0.173	0,000	Valid
	X2.4	0,550	0.173	0,000	Valid
	X2.5	0,520	0.173	0,000	Valid
	X2.6	0,356	0.173	0,000	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,479	0.173	0,000	Valid
	X3.2	0,514	0.173	0,000	Valid
	X3.3	0,589	0.173	0,000	Valid
	X3.4	0,522	0.173	0,000	Valid
	X3.5	0,603	0.173	0,000	Valid
	X3.6	0,360	0.173	0,000	Valid

Sumber : Hasil pengelolaan data 2018

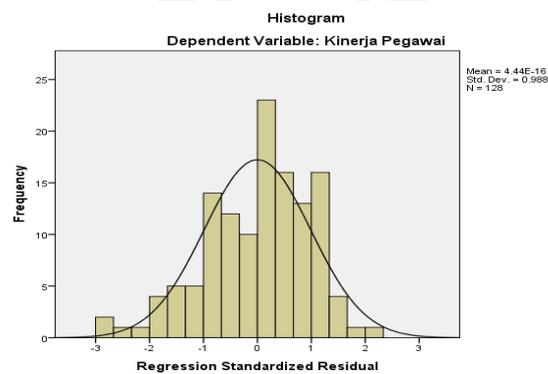
Uji ini menggunakan 128 responden di Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. Dari hasil uji validitas didapat 4 output, yang pertama variabel Motivasi Kerja(X1), kedua variabel Kepemimpinan (X2), ketiga Budaya Organisasi (X3), dan yang keempat variabel Kinerja (Y). Dari output tersebut dapat diketahui nilai korelasi antara tiap item dengan skor total item. Nilai korelasi ini dibandingkan dengan r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan degree of freedom (df) yaitu n-2, jumlah data (n) = 128, maka didapat r tabel sebesar 0.173 . Untuk variabel (X1) Motivasi Kerja keseluruhan item dinyatakan valid, karena memiliki hasil pengujian diatas 0.173 r tabel yang menjadi syarat validitas. Untuk variabel (X2) Kepemimpinan keseluruhan item dinyatakan valid, karena memiliki hasil pengujian diatas 0.173 r tabel yang menjadi syarat validitas. Untuk variabel (X3) Budaya Organisasi keseluruhan item dinyatakan valid, karena memiliki hasil pengujian diatas 0.173 r tabel yang menjadi syarat validitas. Untuk variabel (Y) Kinerja keseluruhan item dinyatakan valid, karena memiliki hasil pengujian diatas 0.173 r tabel yang menjadi syarat validitas.

Hasil Uji Reliabilitas Instrument**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,708	Reliabel
Kepemimpinan	0,805	Reliabel
Budaya Organisasi	0,770	Reliabel
Kinerja pegawai	0,680	Reliabel

Sumber : Hasil pengelolaan data 2018

Tabel 2 menunjukkan bahwa item pertanyaan dari variabel Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai berstatus reliabel. Ini terlihat dari koefisien alpha yang positif bernilai lebih besar dari 0,6 dengan demikian instrument penelitian tersebut dapat digunakan untuk meneliti data-data sama pada kondisi relative sama, dengan probabilitas hasil penelitian yang dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber : Hasil pengelolaan data 2018

Gambar 2 menunjukkan bahwa histogram tampak mengikuti kurva normal sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficients	t	Tolerance VIF
	(Constant)	27.124	2.352	11.534.000
1	Motivasi Kerja.	192.081.2122.377.019.9221.085		
	Kepemimpinan.	176.075.2082.339.021.9221.085		
	Budaya Organisasi.	166.078.1822.120.036.9971.003		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengelolaan data 2018

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan hasil uji multikolinieritas, tampak bahwa untuk keseluruhan sampel tidak terjadi korelasi antar variabel independen karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau VIF dibawah angka 10.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Standardized	Sig.	t
	Beta	Std. Error		
(Constant)	27.124	2.352		11.534
1	.000			
Motivasi Kerja	.192	.081	.212	2.377
Kepemimpinan	.176	.075	.208	2.339
Budaya Organisasi	.166	.078	.182	2.120

Sumber : Hasil pengelolaan data 2018

Berdasarkan tabel 4, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 27.124 + 0.192 X_1 + 0.176 X_2 + 0.166 X_3 + e$$

Dengan melihat persamaan regresi linear diatas, maka dapat di jelaskan bahwa :

a = 27.124; artinya apabila kenaikan variabel Motivasi Kerja (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) = 0 konstan, maka nilai dari variabel kinerja (Y) = 27.124.

b₁ = 0.192; artinya apabila kenaikan variabel Motivasi Kerja (X₁) sebesar satu satuan akan menyebabkan kenaikan variabel Kinerja (Y) sebesar 0.192, dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X₂) dan variabel Budaya Organisasi (X₃) konstan.

b₂ = 0.176; artinya apabila kenaikan variabel Kepemimpinan (X₂) sebesar satu satuan akan menyebabkan kenaikan variabel Kinerja (Y) sebesar 0.176, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X₁) dan variabel Budaya Organisasi (X₃) konstan.

b₃ = 0.166; artinya apabila kenaikan variabel Budaya Organisasi (X₃) sebesar satu satuan akan menyebabkan kenaikan variabel Kinerja (Y) sebesar 0.166, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X₁) dan variabel Kepemimpinan (X₂) konstan.

Pengujian Hipotesa

Tabel 5. Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error			
(Constant)	27.124	2.352	11.534	.000	
1					
Motivasi Kerja	.192	.081	2.377	.019	
Kepemimpinan	.176	.075	2.339	.021	
Budaya Organisasi	.166	.078	2.120	.036	

Sumber : Hasil pengelolaan data 2018

Variabel Motivasi Kerja (X₁) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,377 dengan probabilitas sebesar 0,019. Karena sig t < 5% (0,019 < 0,05) maka secara parsial variabel motivasi kerja (X₁) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti atau diterima.

Variabel Kepemimpinan (X₂) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,339 dengan probabilitas sebesar 0,021. Karena sig t < 5% (0,021 < 0,05) maka secara parsial variabel Kepemimpinan (X₂) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti atau diterima.

Variabel Budaya Organisasi (X₃) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,120 dengan probabilitas sebesar 0,036. Karena sig t < 5% (0,036 < 0,05) maka secara parsial variabel Budaya Organisasi (X₃) berpengaruh signifikan

positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti atau diterima.

Tabel 6. Uji- f

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.784	3	17.595	4.179	.000 ^a
	Residual	522.091	124	4.210		
	Total	574.875	127			

Sumber : Hasil pengelolaan data 2018

Dari nilai F_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 4,179 (signifikansi $F = 0,000$). Jadi $Sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama sama variabel Motivasi Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	RR Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.844 ^a	.712.	692	1.48462

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengelolaan data 2018

Dari nilai Adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar 0,692 atau 69,2%. Artinya bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 69,2% oleh Motivasi Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) sedangkan sisanya 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel Motivasi Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) yang diteliti.

Pembahasan

Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

Dari hasil analisis hipotesa yang memberi arti bahwa Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan, variabel Motivasi Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. Menunjukkan bahwa motivasi memberi pengaruh pada pegawai, pada variabel motivasi kerja, diperoleh pernyataan dengan nilai yang tinggi pada indikator sosial.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. Menunjukkan bahwa Kepemimpinan memberi pengaruh pada pegawai, hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah

Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti atau diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis H1 yang mengatakan motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai telah terbukti atau diterima.
2. motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh tersebut positif dan signifikan. Dengan demikian, Hipotesis H2 yang mengatakan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah telah terbukti atau diterima.
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh tersebut positif dan signifikan. Dengan demikian, Hipotesis H3 yang mengatakan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah telah terbukti atau diterima.
4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh tersebut positif dan signifikan. Dengan demikian, Hipotesis H4 yang mengatakan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah telah terbukti atau diterima.

Saran

1. Bagi pihak pimpinan dengan dibuktikannya faktor motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka ketiga faktor tersebut hendaknya menjadi perhatian khusus bagi pihak pimpinan karena ketiga faktor tersebut mampu mempengaruhi kinerja lebih dari 50%. Terwujudnya visi, misi dan tujuan Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah tak lepas dari ketiga variabel tersebut.
2. Pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah diharapkan pihak Pimpinan dapat mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja, karena dimana pernyataan Motivasi Kerja diperoleh dengan hasil yang tinggi. Jika perlu motivasi para pegawai lebih diperhatikan lagi agar kinerja pegawai lebih meningkat dari periode sebelumnya.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas yang lainnya sehingga dapat lebih memperluas lagi kaitannya pengaruh antara motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari. 2014. *Profil Budaya Organisasi: Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya*. Alfabeta, Bandung
- Dubrin, A. J. 2012. *Leadership (Terjemahan)*. Edisi Kedua. Prenada Media, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 Update Plus Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Gunung Agung, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, S.P. 2012. *Essentials Of Organizational Behavior (Terjemahan)*. Edisi Kelima. Erlangga, Jakarta.
- Sembiring. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokusmedia, Bandung
- Siagian, P. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sukmasari, Hentry. 2014. Tesis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang. *Tesis eprints.dinus.ac.id/15069/1/JURNAL_TESIS.pdf*. Diakses tanggal 11 Juni 2018.
- Sukarjati, Endang. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeda. Bandung

Tulung, Joy Elly (2017). "Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice." *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management* 15.1. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/916>

Tulung, Joy Elly and Ramdani, Dendi (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance". *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3, 155-166. <http://irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1147>

Tulung, Joy Elly, and Dendi Ramdani. (2018) "Independence, Size and Performance of the Board: An Emerging Market Research." *Corporate Ownership & Control*, Volume 15, Issue 2, Winter 2018. <http://doi.org/10.22495/cocv15i2c1p6>

