

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Imelda Andayani^{1)*}, Satria Tirtayasa²⁾

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Korespondensi: imelda.andayani@gmail.com

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak diperoleh nilai Fhitung 11,766 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel 2,49 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H₀. Dengan demikian secara serempak Kepemimpinan (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Motivasi (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Pegawai.

Abstract. The purpose of this study is to find out and analyze the influence of leadership, organizational culture and motivation on employee performance at the Aceh Tamiang Public Works and Housing Agency. This research is included in quantitative research because the approach used for research proposals, processes, hypotheses, down to the field, data analysis, data conclusions up to writing uses measurement, calculation, formula and certainty of numerical data. The research subjects were employees of the Public Works and Public Housing Office of Aceh Tamiang. Data were analyzed using multiple linear regression formulas and hypothesis testing. The results showed that simultaneously the F value of 11.766 was greater than the value of Ftable 2.49 and the significance value of 0.000 was smaller than 0.05. This indicates that the results of the study reject H₀. Thus simultaneously Leadership (X₁), Organizational Culture (X₂), and Motivation (X₃) have a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang memiliki tugas meningkatkan pelayanan, meningkatkan sarana dan prasarana, meningkatkan profesionalisme pegawai negeri sipil selaku aparatur pemerintah dan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, melaksanakan perencanaan pembangunan sarana dan prasarana sesuai dengan arah pembangunan, baik sumberdaya air, jalan, permukiman dan perumahan rakyat, kebinamargaan, cipta karya dan penataan ruang.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa: "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Kartono (2010) “kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan”. Kualitas dari pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau instansi biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, menggerakkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Pentingnya budaya organisasi, pemahaman budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai yang mengikat semua individu dalam sebuah organisasi untuk menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi. Arifin (2014), bahwa “budaya organisasi hanya memiliki efek positif berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi kepuasan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”. Secara spesifik, peranan budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan karyawan yang terlibat di dalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap perilaku para anggotanya.

Kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Siagian (2009) mengemukakan bahwa “motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan”. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sutrisno (2016) “Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Sutrisno (2016) yaitu: (1) Efektifitas dan

Efisiensi, (2) Otoritas dan Tanggung Jawab, (3) Disiplin, (4) Inisiatif. Indikator kinerja adalah sebagai berikut: (a) Kualitas Kerja, (b) Kuantitas Kerja, (c) Tanggung Jawab, (d) Kerjasama, (e) Inisiatif. (Mankunegara, 2013)

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berikut ini merupakan definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli: Sutikno (2014) “Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya”. Setiawan dan Muhith (2013) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu: (1) Kepribadian (*personality*), (2) Harapan dan perilaku atasan, (3) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, (4) Kebutuhan tugas, (5) Iklim dan kebijakan organisasi. Siagian (2012), indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut: (a) Iklim saling mempercayai, (b) Penghargaan terhadap ide bawahan, (c) Memperhitungkan perasaan para bawahan, (d) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, (e) Perhatian pada kesejahteraan bawahan, (f) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional, (g) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Luthans (2011) berpendapat bahwa: “Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari”. Wibowo (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut: (1) Faktor Eksternal, segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya, (2) Faktor Internal, organisasi disamping didukung oleh sumber daya yang diperlakukan maka yang sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi. Indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter (2012) terdiri dari: (a) Inovasi, (b) Memperhatikan detail, (c) Orientasi pada hasil, (d) Orientasi individu, (e) Orientasi pada tim, (f) Keagresifan, (g) Stabilitas.

Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah “proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Faktor-faktor motivasi ada tujuh menurut Sunyoto (2013), yaitu: (1) Promosi, (2) Prestasi kerja, (3) Pekerjaan itu sendiri, (4) Penghargaan, (5) Tanggung jawab, (6) Pengakuan, (7) Keberhasilan dalam bekerja. Menurut Zameer, dkk (2014), indikator dari motivasi kerja ada 5 yang mengacu kepada 2 dimensi yaitu: (a) *Monetary motivational*: Gaji dan Bonus, (b) *Non-monetary motivational*: Jaminan kesejahteraan karyawan dan Promosi.

METODE PENELITIAN

Adapun pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Sampel ini menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi yang dijadikan untuk sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik dan analisa grafik. Uji statistik dapat menggunakan *kolmogorov smirnov test*, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

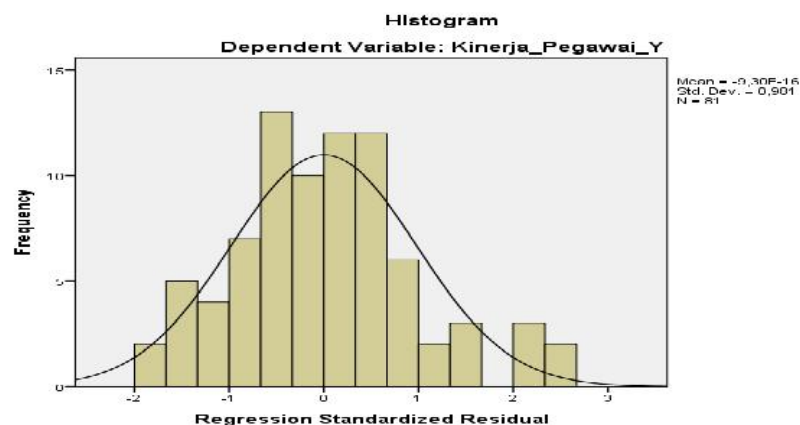
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,33969276
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,684
Asymp. Sig. (2-tailed)		,738

a. Test distribution is Normal.

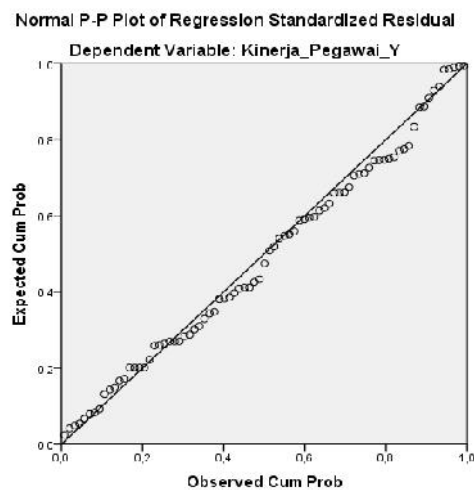
b. Calculated from data.

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,738 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov smirnov test di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau prasyarat normalitas dalam model regresi terpenuhi. Selanjutnya, uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik dengan melihat histogram dan normal plot.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Kemudian pada grafik normal P-P Plot data menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

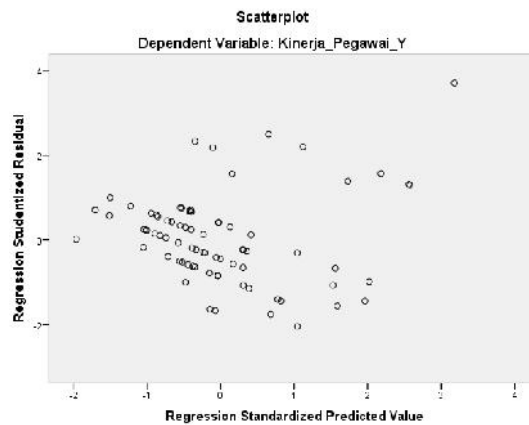
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Kepemimpinan_X1	,647	1,546
Budaya_Organisasi_X2	,649	1,541
Motivasi_X3	,789	1,267

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai *tolerance* 0,647, Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai *tolerance* 0,649, dan Motivasi memiliki nilai *tolerance* 0,789. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai VIF 1,546, Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai VIF 1,541, dan Motivasi (X_3) memiliki nilai VIF 1,267. Ketiga nilai variabel tersebut < 10 . Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengujian ini menggunakan model grafik scatterplot yaitu sebagai berikut.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar 3 terlihat bahwa titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama yaitu sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Uji Koefesien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	30,417	3,571
1		
Kepemimpinan_X1	-,280	,060
Budaya_Organisasi_X2	,256	,077
Motivasi_X3	,265	,072

Persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut: $Y = 30,417 - 0,280X_1 + 0,256X_2 + 0,265X_3$. Nilai konstanta sebesar 30,417 yang artinya, jika tidak ada variabel bebas yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi tidak memberikan pengaruh maka nilai konsisten kinerja pegawai tersebut sebesar 30,417. Jika nilai koefisien kepemimpinan sebesar -0,280 dan bertanda negatif artinya apabila kepemimpinan menurun maka kinerja pegawai juga semakin menurun. Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,256 dan bertanda positif yang artinya budaya organisasi meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,265 dan bertanda positif yang artinya motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Model	t	Sig.
(Constant)	8,519	,000
1		
Kepemimpinan_X1	-4,647	,001
Budaya_Organisasi_X2	3,310	,110
Motivasi_X3	3,711	,250

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X_1) adalah -4,647 lebih besar dari t_{tabel} -1,668 dengan nilai sig $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak. Nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) adalah 3,310 lebih besar dari t_{tabel} 1,668 dengan nilai sig $0,110 > 0,05$. Hal ini berarti variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_3) adalah 3,711 lebih besar dari t_{tabel} -1,668 dengan nilai sig $0,250 > 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak.

Uji Simultan Signifikan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan Signifikan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200,758	3	66,919	11,766	,000 ^b
	Residual	437,933	77	5,687		
	Total	638,691	80			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi_X3, Budaya_Organisasi_X2, Kepemimpinan_X1

Berdasarkan tabel 5 diperoleh bahwa F_{hitung} 11,766 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 2,49 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 . Dengan demikian secara serempak Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,561 ^a	,314	,288	2,385

Besarnya angka R square (R^2) adalah 0,314. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Motivasi (X_3) secara gabungan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,314 \times 100\%$$

$$D = 31,4\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Motivasi (X_3) secara gabungan terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 31,4%. Adapun sisanya sebesar 68,6% ($100\% - 31,4\%$) dipengaruhi faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas Kinerja Pegawai (Y) yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Motivasi (X_3) adalah sebesar 31,4%, sedangkan pengaruh sebesar 68,6% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh thitung untuk variabel Kepemimpinan (X_1) adalah -4,647 lebih besar dari ttabel -1,668 dengan nilai sig $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Winardi (2000) kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi. Handoko (2003) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Arianty, 20116) (Lina, 2014)

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh thitung untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) adalah 3,310 lebih besar dari ttabel 1,668 dengan nilai sig $0,110 > 0,05$. Hal ini berarti variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Pegawai sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja. (Sule dan Saefullah, 2005) Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Muis, dkk, 2018) (Gultom, 2014)

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh thitung untuk variabel Motivasi (X_3) adalah 3,711 lebih besar dari ttabel -1,668 dengan nilai sig $0,250 > 0,05$. Hal ini berarti

variabel motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi (Wibowo, 2012). Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Jufrizen, 2017) (Gultom, 2014)

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara serempak diperoleh nilai Fhitung 11,766 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel 2,49 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 . Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

REFERENSI

- Arianty, N (2016) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1-16
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D.K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184
- Handoko, T. Hani, (2003) *Manajemen*. Edisi Kedua, Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34
- Kartono Kartini. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perkasa.

- Lina, D (2014) Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 14(1), 77-97
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muis, M.R, Jufrizen, J, Fahmi, M (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25
- Robbins, S. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Setiawan, B.A dan Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sule, Ernie Tisnawati, Saefullah, Kurniawan, (2005) *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Prenada Media
- Sunyoto, Danang. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutikno, Sobry M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, Bambang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2011). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke 3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, (2000), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT Rinika Cipta.